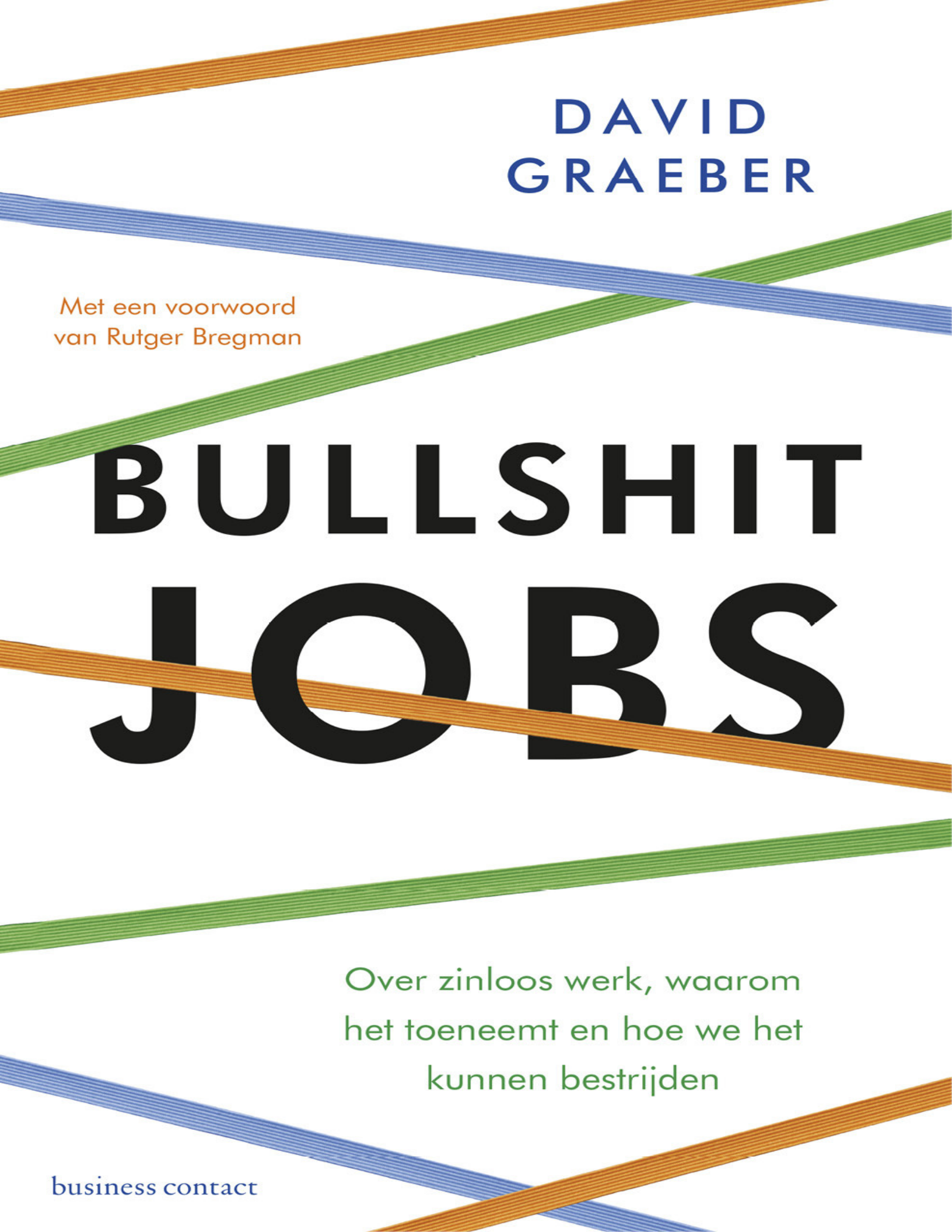




DAVID
GRAEBER

Met een voorwoord
van Rutger Bregman

BULLSHIT JOBS

Over zinloos werk, waarom
het toeneemt en hoe we het
kunnen bestrijden

business contact

Dankzij de technologie kunnen we voor onze productiebehoefte met een vijftienurige werkweek toe, en toch maken we allemaal volle dagen. Een groot deel van ons werk moet dus wel bullshit zijn, stelde antropoloog David Graeber in een online artikel. De reacties waren explosief: over de hele wereld bleken talloze mensen het fenomeen te kennen. Nota bene: een bullshit job is een baan waarvan de *persoon zelf* vindt dat het een onzinbaan is.

Graeber beschrijft in dit boek het hoe en waarom van deze banen, die voortkomen uit het westerse kapitalisme maar er eigenlijk haaks op staan (ze lijken meer op de werkverschaffing in het voormalige Oostblok). Onzinbanen komen ook voort uit onze calvinistische overtuiging dat werkloos zijn slecht is.

Graebers scherpe betoog is doorspekt met waargebeurde verhalen, die hilarisch en tragisch tegelijk zijn. Voor iedereen die anders wil kijken naar werk, kapitalisme of zingeving is dit boek een must-read.

David Graeber

Bullshit jobs

Over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het
kunnen bestrijden

Uitgeverij Business Contact
Amsterdam/Antwerpen

© 2018 David Graeber

De meeste namen en veel herkenbare persoonseigenschappen zijn veranderd.

© 2018 Nederlandse vertaling Uitgeverij Business Contact

Vertaling Tracey Drost-Plegt

Oorspronkelijke titel *Bullshit Jobs*

Oorspronkelijke uitgever Simon & Schuster

Omslagontwerp Studio Jan de Boer

E-book Perfect Service

ISBN 978 90 470 1177 4

NUR 740

www.businesscontact.nl

Dit e-book werd gemaakt op basis van de eerste druk, 2018, ISBN 978 90 470 1176 7.

Voor iedereen die liever iets nuttigs zou doen.

Voorwoord

Gefeliciteerd! Je hebt een boek opengeslagen van een van de interessantste denkers van onze tijd. Je ziet hem misschien nooit op televisie en je leest ook zelden over hem in de kranten – maar als je kennismaakt met het denken van David Graeber zal je wereldbeeld al snel gaan wankelen.

Graeber brak door met zijn boek *Schuld: De eerste 5000 jaar*. Deze dikke pil verscheen kort na de financiële crisis van 2008 en legde beter uit dan de meeste economen wat er was misgegaan. Een paar jaar later publiceerde Graeber het essay ‘On the Phenomenon of Bullshit Jobs’, waar het boek dat je nu in handen hebt op is gebaseerd.

Het is misschien wel het beste essay dat ik de afgelopen tien jaar las.

Het talent van Graeber is dat hij je ogen opent voor dingen die, als je ze eenmaal ziet, zó logisch zijn dat je je afvraagt waarom je er ooit blind voor was. Neem het begrip ‘productiviteit’. Als je een econoom vraagt hoe je productiviteit meet, dan zal hij antwoorden dat je productiviteit samenhangt met de hoeveelheid geld die je verdient. Of preciezer: je productiviteit is wat je bijdraagt aan het bruto binnenlands product (bbp).

Maar wat zegt het gezonde verstand? De meeste mensen zullen denken dat productieve mensen ook iets nuttigs doen. Maar wat als mensen hun *eigen* werk niet nuttig vinden? Kunnen ze dan nog productief zijn?

Ziehier het grote taboe van onze tijd. We geven miljarden uit om onze slimste jongeren op te leiden tot bankiers, advocaten, consultants en noem maar op. Zij verdienen vervolgens de hoogste salarissen, ook al geven velen van hen zélf aan dat ze hun werk niet nuttig vinden. Of erger nog: schadelijk.

Toen ik begon met schrijven over ‘bullshit jobs’ kreeg ik, net als Graeber, heel wat bekentenissen opgestuurd, en dan met name van mensen die op de Zuidas werken. Ik kan me nog een lezing voor een vooraanstaand organisatieadviesbureau herinneren waar bijna de helft van de jonge werknemers zei het eigen werk overbodig te vinden.

Eigenlijk is het de wereld op zijn kop. Het nuttigste, productiefste werk (zorgen voor onze kinderen, zorgen voor onze ouderen, vrijwilligerswerk) is maar al te vaak onbetaald, terwijl heel wat nutteloos werk (rapporten schrijven die niemand leest, e-mails sturen naar mensen aan wie je een hekel hebt, financiële producten verzinnen die niets bijdragen) uitstekend betaalt.

Eén ding is zeker: dit is niet onvermijdelijk. Graeber maakt deel uit van een beweging die pleit voor een totaal andere economie en samenleving. Niet toevallig is hij – net als ik – een groot voorstander van het basisinkomen.

Mocht je daar nog nooit van hebben gehoord: het basisinkomen is een onvoorwaardelijke toelage voor iedereen. Het zou de mensen met de nuttigste banen (vuilnismannen, verplegers, leraren) veel meer onderhandelingsmacht geven. Een basisinkomen zou namelijk werken als een universele stakingskas, waardoor de lonen van deze werknemers zullen stijgen.

Mensen met een ‘bullshit job’ zullen daarentegen geen extra onderhandelingsmacht krijgen, omdat niemand het merkt als zij gaan staken. (In het boek *Waarom vuilnismannen meer verdienen dan bankiers* geef ik het voorbeeld van de enige staking van bankiers die ooit heeft plaatsgevonden, in 1970 in Ierland. Die staking duurde zes maanden, waarna de bankiers schoorvoetend weer aan het werk gingen.)

Hoe het ook zij: iedere maatschappelijke verandering begint met bewustzijn. Lees dit boek dus, van kaff tot kaff, en praat erover met je vrienden, familie, vage kennissen en iedereen die wil luisteren. Er is nog maar weinig onderzoek gedaan naar de precieze hoeveelheid ‘bullshit jobs’ in rijke landen, maar de eerste peilingen suggereren dat het om miljoenen mensen gaat.

Natuurlijk, er zal veel moed nodig zijn om uit de kast te komen, maar zoals iemand onlangs naar me twitterde:

‘Overigens heb ik zelf mijn adviseursbaantje een paar jaar geleden aan de wilgen gehangen na een presentatie van @rcbregman over bullshit jobs. Gewoon weer voor de klas (en nu dan schoolleider), wat een verademing was dat!’

Mocht je zelf ook twijfelen aan het nut van je werk, laat dit boek dan niet alleen je wereldbeeld veranderen. Laat het ook je leven op zijn kop zetten.

Rutger Bregman

Inleiding

Het fenomeen onzinbanen

In het voorjaar van 2013 heb ik onbedoeld een heel kleine internationale sensatie veroorzaakt.

Het begon allemaal toen ik werd gevraagd om een essay te schrijven voor een nieuw radicaal tijdschrift: *Strike!* De redacteur vroeg of ik nog iets provocerends had liggen wat elders waarschijnlijk niet zou worden gepubliceerd. Meestal zit ik toch al op een paar van dat soort ideeën te broeden, dus ik ging aan de slag en stuurde hem een kort stuk met als titel: ‘Het fenomeen onzinbanen’.

Het essay was gebaseerd op een vermoeden. Iedereen kent wel van die mensen die een baan hebben waarin ze, zo op het oog, niet veel wezenlijks lijken uit te voeren: HR-consultants, communicatiecoördinatoren, pr-onderzoekers, financieel strategen, bedrijfsjuristen of het soort mensen (zeer bekend in academische kringen) die de hele tijd in commissies zitten om te vergaderen over het probleem dat er zoveel overbodige commissies bestaan. De lijst leek wel eindeloos. Stel nou, mijmerde ik, dat deze banen écht zinloos zijn, en dat de mensen die dit werk doen zich daarvan bewust zijn. Je komt vast wel eens mensen tegen die hun werk maar zinloos en overbodig lijken te vinden. Wat zou er funester voor het moreel kunnen zijn dan wanneer je in je volwassen leven vijf van de zeven dagen in de week wakker wordt om werk te doen dat naar jouw idee eigenlijk niet hoeft te worden gedaan, werk dat gewoon zonde is van de tijd of hulpmiddelen of dat zelfs een negatieve invloed heeft op de wereld? Zou dat geen vreselijk psychologisch leed veroorzaken in onze hele maatschappij? Maar als dat zo was, zou het leed zijn waar niemand ooit over praat. Er waren zat enquêtes gehouden over de vraag of mensen gelukkig zijn op hun werk. Maar geen enkele, voor zover ik wist, over de vraag of ze vonden dat hun baan wel bestaansrecht had.

Deze mogelijkheid, dat onze maatschappij vergeven is van de zinloze banen waarover niemand wil praten, leek niet eens zo onaannemelijk. Het onderwerp ‘werk’ zit vol taboes. Alleen al het feit dat de meeste mensen hun baan niet leuk vinden en graag een excuus hebben om thuis te blijven, wordt gezien als iets wat

je niet op televisie mag toegeven, zeker niet op het journaal, hoewel het soms aan bod komt in documentaires en stand-upcomedy. Ik had ervaring met die taboes: ik werkte ooit als woordvoerder voor een activistengroep die van plan was om door middel van burgerlijke ongehoorzaamheid het verkeer in Washington plat te leggen als protest tegen een economische wereldtop. In de dagen voor de top kon je als iemand die eruitzag als een anarchist amper de straat op gaan zonder dat een vrolijke ambtenaar je aanschoot met de vraag of het echt waar was dat hij of zij die maandag niet naar het werk hoefde. Maar tegelijkertijd lukte het verslaggevers om ambtenaren voor de camera te krijgen – en het zou me niets verbazen als dat soms precies dezelfde ambtenaren waren – die vertelden hoe erg ze het zouden vinden als ze niet op hun werk konden komen. Ze wisten dat ze met dat verhaal waarschijnlijk op tv kwamen. Het lijkt wel alsof niemand openlijk durft te zeggen wat hij echt van dit soort dingen denkt.

Het was aannemelijk, maar ik wist het niet zeker. Ik heb dat stuk eigenlijk als een soort experiment geschreven. Ik was vooral benieuwd naar wat voor reacties het zou oproepen.

Dit is het artikel dat ik voor het nummer van augustus 2013 schreef:

Het fenomeen onzinbanen

In 1930 voorspelde John Maynard Keynes dat de technologie nog voor het einde van die eeuw zo ver zou zijn ontwikkeld dat in landen als Groot-Brittannië of de Verenigde Staten een vijftienurige werkweek zou zijn ingevoerd. We hebben alle reden om aan te nemen dat hij gelijk had. Technologisch gezien zou dat best hebben moeten lukken. En toch is het er niet van gekomen. In plaats daarvan is de technologie vooral ingezet om manieren te bedenken om ons juist meer te laten werken. Om dat te bereiken moesten er banen worden geschapen die in feite zinloos zijn. Grote groepen mensen, vooral in Europa en Noord-Amerika, voeren hun hele werkzame leven lang taken uit waarvan zij heimelijk vinden dat die niet hoeven te worden uitgevoerd. De morele en psychologische schade die deze situatie aanricht, is enorm. Het is een litteken op onze collectieve ziel. Toch rept vrijwel niemand erover. Waarom is het door Keynes beloofde Utopia, waarnaar we in de jaren zestig nog reikhalzend uitkeken, er nooit gekomen? Het standaardantwoord daarop

luidt vandaag de dag dat hij geen rekening had gehouden met de enorme toename van het consumentisme. Toen we konden kiezen tussen minder uren werken of meer speeltjes en pleziertjes, kozen we massaal voor dat laatste. Daar zit een mooie moraliteit in, maar als je er zelfs maar kort over nadenkt, weet je dat dit niet waar kan zijn. We zien inderdaad al sinds de jaren twintig een oneindige variatie aan nieuwe banen en industrieën ontstaan, maar slechts weinige daarvan hebben ook maar iets te maken met de productie en distributie van sushi, iPhones of dure sportschoenen.

Om welke nieuwe banen gaat het dan precies? Een recent rapport over de werkgelegenheid in de VS van 1910 tot 2000 geeft ons een duidelijk beeld. In de loop van de vorige eeuw is het aantal mensen dat werkzaam was in de huishouding, de industrie en de agrarische sector drastisch gedaald.

Tegelijkertijd is het aantal 'professionals en medewerkers op het gebied van management, administratie, sales en dienstverlening' verdrievoudigd, een toename 'van een kwart van de beroepsbevolking naar driekwart'. Met andere woorden: productiegerichte beroepen zijn, precies zoals voorspeld, grotendeels weggeautomatiseerd. (Zelfs als je industriële arbeiders wereldwijd meetelt, inclusief de zwoegende massa's in India en China, vormen zij lang niet zo'n groot percentage van de wereldbevolking als voorheen.)

De gigantische daling in arbeidsuren leidde er niet toe dat de wereldbevolking nu alle tijd had om zich bezig te houden met hun eigen projecten, pleziertjes, visies en ideeën. In plaats daarvan is er sprake geweest van een gigantische groei, niet zozeer van de 'dienstensector' als wel van de administratieve sector, met volledig nieuwe bedrijfstakken zoals financiële dienstverlening of telemarketing, en van de ongekenne expansie van sectoren als ondernemingsrecht, onderwijs- en zorgadministratie, personeelszaken en public relations. En daarin zijn nog niet eens al die mensen meegerekend die werken in de administratie, techniek en beveiliging van deze sectoren, en ook niet het hele scala aan dienstverlenende beroepen (hondenuitlaters, 24-uurspizzabezorgers) die alleen bestaan omdat alle andere werknemers zoveel tijd kwijt zijn aan die andere beroepen.

Dat zijn wat ik wil noemen *bullshit jobs*: onzinbanen.

Het lijkt wel alsof er iemand bezig is om zinloze banen te bedenken, enkel en alleen om ons allemaal aan het werk te houden. En dat is het rare van deze zaak.

Dit is precies wat er in het kapitalisme níét hoort te gebeuren. Natuurlijk, in de oude inefficiënte socialistische staten als de Sovjet-Unie, waar werkgelegenheid werd gezien als een recht en een heilige plicht, verzoon het systeem net zoveel banen als er nodig waren. (Daarom kwamen er in de Sovjet-warenhuizen drie medewerkers aan te pas om een stuk vlees te verkopen.) Maar dat is uiteraard juist het soort probleem dat de marktwerking hoort op te lossen. Het laatste wat een op winst gerichte onderneming zal doen, is geld uitgeven aan werknemers die ze niet echt nodig hebben. Dat is althans de economische theorie. En toch is dat op de een of andere manier precies wat er gebeurt. Terwijl grote bedrijven zich bezighouden met meedogenloze afslankrondes, komen de ontslagen en zwaardere arbeidslasten steevast neer op de klasse die toch al alle dingen maakt, vervoert, herstelt en onderhoudt. Als gevolg van een vreemde chemische reactie die niemand goed kan uitleggen, lijkt het aantal betaalde pennenlikkers uiteindelijk alleen maar toe te nemen. Bovendien werken steeds meer werknemers, eigenlijk net zoals Sovjet-arbeiders, op papier veertig tot vijftig uur per week, maar verrichten ze in werkelijkheid maar vijftien uur effectieve arbeid, precies zoals Keynes had voorspeld. De rest van hun tijd besteden ze aan het organiseren of bijwonen van motivatieseminars, het bijwerken van hun Facebookprofiel of het downloaden van televisieseries. De oplossing is overduidelijk niet economisch van aard, maar moreel en politiek. De heersende klasse heeft ontdekt dat een gelukkige en productieve bevolking met veel vrije tijd een dodelijk gevaar vormt. (Denk maar eens aan wat er gebeurde toen die situatie in de jaren zestig bijna werd bereikt.) En het gevoel dat werk een morele waarde op zich is en dat iemand die niet bereid is om zich tijdens het merendeel van zijn dag over te geven aan een of andere intense arbeidsdiscipline niets verdient, komt hun aan de andere kant buitengewoon goed uit.

Toen ik ooit stilstond bij de schijnbaar oneindige groei van de administratieve rompslomp op Britse universiteiten, zag ik voor me hoe de hel eruit zou kunnen zien. De hel is een verzameling individuen die het grootste deel van hun tijd doorbrengen met werk dat ze niet leuk vinden en waar ze niet bijster goed in zijn. Stel bijvoorbeeld dat ze zijn aangenomen omdat ze uitstekende meubelmakers zijn, en dan ontdekken ze dat ze voornamelijk worden geacht vis te bakken. Dat is ook nog eens een taak die niet echt nodig is, althans, er is maar

een beperkte voorraad vis die moet worden gebakken. Toch raken ze stuk voor stuk zo geïrriteerd door de gedachte dat sommige collega's misschien meer tijd besteden aan meubels maken en zich aan hun verantwoordelijkheden van de visbakkerij onttrekken, dat er al snel bergen met onbruikbare, slecht gebakken vis ontstaan in de meubelmakerij, en dat niemand zich meer met iets anders bezighoudt.

Volgens mij is dat een vrij accurate beschrijving van de morele dynamiek in onze economie.

Ik besef dat een dergelijk betoog meteen op allerlei bezwaren zal stuiten: 'Wie ben jij dat je mag bepalen welke banen er echt "nodig" zijn? Wat betekent "nodig" trouwens? Jij bent hoogleraar antropologie, is die baan soms "nodig"?' (En inderdaad is mijn baan volgens veel sensatiebladlezers de ultieme definitie van verspilling van belastinggeld.) In zekere zin hebben ze gelijk. Er bestaat geen objectieve bepaling van maatschappelijke waarde.

Iemand die ervan overtuigd is dat hij of zij een zinvolle bijdrage levert aan de wereld, zal van mij niet te horen krijgen dat dit eigenlijk niet het geval is. Maar hoe zit het dan met mensen die ervan overtuigd zijn dat ze zinloos werk doen? Kortgeleden had ik weer contact met een oude schoolvriend die ik sinds mijn vijftiende niet meer had gezien. Tot mijn grote verbazing was hij dichter geworden en daarna de zanger van een indie-rockband. Ik had wel eens nummers van ze gehoord op de radio, zonder te weten dat de zanger iemand was die ik persoonlijk kende. Hij was een briljant en creatief persoon en met zijn werk had hij ongetwijfeld het leven van mensen in de hele wereld opgevrolijkt en mooier gemaakt. Maar na een paar geflopte albums werd zijn contract niet verlengd en dus had hij, gebukt onder de schulden en met een pasgeboren dochter, gekozen voor, zoals hij het noemde, 'de standaardkeuze van al die mensen die niet weten wat ze willen: rechten studeren.' Nu werkt hij als bedrijfsjurist voor een prominent bedrijf in New York. Hij gaf ruiterslijk toe dat zijn baan volkomen nutteloos was, niets bijdroeg aan de wereld en, naar zijn idee, niet hoorde te bestaan.

Dat verhaal roept veel vragen op, zoals: wat zegt het over onze maatschappij dat er zo weinig vraag is naar getalenteerde dichters en musici, maar een schijnbaar oneindige behoefte aan specialisten op het gebied van ondernemingsrecht? (Antwoord: als het besteedbaar vermogen in handen is van 1 procent van de

bevolking, is 'de markt' een afspiegeling van wat zij nuttig of belangrijk vinden, en niemand anders.) Maar bovendien laat dit voorbeeld zien dat de meeste mensen met een zinloze baan zich er terdege van bewust zijn. Sterker nog, ik heb volgens mij nog nooit een bedrijfsjurist ontmoet die niet dacht dat zijn baan onzin was. Datzelfde geldt voor bijna alle nieuwe hiervoor genoemde industrieën. Er bestaat een hele klasse van betaalde professionals die, als je ze op een feestje leert kennen en vertelt dat jij iets doet wat misschien interessant wordt gevonden (je werkt bijvoorbeeld als antropoloog), liever niet over hun eigen werk praten. Geef ze een paar drankjes en ze beginnen aan een scheldtirade over hoe nutteloos en stompzinig hun werk eigenlijk is. Hier is sprake van diepgaand psychologisch geweld. Hoe kun je nu ook maar beginnen over waardigheid uit arbeid als je heimelijk vindt dat jouw baan niet zou moeten bestaan? Waarom zou deze situatie niet leiden tot een gevoel van diepgaande woede en afkeer? Maar het bijzondere talent van onze maatschappij is dat de heersers een manier hebben bedacht, net als in het geval van de visbakkers, om ervoor te zorgen dat die woede precies wordt gericht tegen de mensen die juist wel zinvol werk doen. Ook lijkt er in onze maatschappij een algemene regel te bestaan dat hoe duidelijker je werk van nut is voor anderen, hoe minder je ervoor wordt betaald. Ook hier is een objectieve bepaling moeilijk te bedenken, maar een gemakkelijke manier om erachter te komen is door de vraag te stellen: wat zou er gebeuren als deze hele beroepsgroep simpelweg zou verdwijnen? Je kunt zeggen wat je wilt over verpleegkundigen, vuilnismannen of monteurs, maar als zij in rook zouden opgaan, zouden de gevolgen daarvan direct merkbaar en rampzalig zijn. Een wereld zonder leraren of dokwerkers zou al snel in de problemen komen, en zelfs een wereld zonder sciencefictionschrijvers of skamuzikanten zou een minder leuke plek zijn. Het is nog niet helemaal duidelijk of de mensheid zwaar zou lijden onder het verdwijnen van alle private equity-CEO's, lobbyisten, pr-onderzoekers, actuarissen, telefonisch verkopers, deurwaarders of juridisch adviseurs.¹ (Volgens veel mensen zou de wereld daar gigantisch van opknappen.) Maar afgezien van een handjevol veelgenoemde uitzonderingen (artsen) gaat de regel verrassend vaak op.

Nog perverser is het algemeen geaccepteerde idee dat dit is zoals het hoort. Dat is een van de geheime sterke punten van het rechts-populisme. Je ziet het als

rechtse sensatiebladen de lezers ophitsen tegen het metropersoneel, wanneer ze tijdens contractgeschillen heel Londen platleggen: het feit alleen al dat het metropersoneel heel Londen kan platleggen, laat zien dat hun werk echt nodig is, maar juist daaraan ergeren mensen zich. Je ziet het nog duidelijker in de Verenigde Staten, waar de Republikeinen met succes mensen ophitsen tegen leraren en arbeiders uit de auto-industrie (en, opvallend genoeg, niet tegen de schoolbestuurders of directeuren uit de auto-industrie die de problemen juist veroorzaken) vanwege hun zogenaamd gigantische salaris en prima arbeidsvoorwaarden. Het is alsof er tegen ze wordt gezegd: 'Maar jullie mogen kinderen lesgeven! Of auto's maken! Jullie hebben een echte baan! En dan hebben jullie het lef om daarnaast ook nog eens goede pensioenen en zorg te verlangen?'

Iemand die een arbeidsregime had willen bedenken dat perfect geschikt was voor het in stand houden van de macht van het financieel kapitaal, had het niet beter kunnen doen dan dit. Echte, productieve arbeiders worden meedogenloos uitgeknepen en uitgebuit. De overige arbeiders behoren ofwel tot een geterroriseerde groep van de wereldwijd verachte werklozen, ofwel tot een grotere groep die in wezen worden betaald om niets te doen, die een baan hebben die is bedacht zodat zij zich kunnen identificeren met de zienswijzen en gevoeligheden van de heersende klasse (managers, bestuurders enzovoort) en met name de financiële avatars ervan, maar die tegelijkertijd een sluimerende afkeer koesteren tegen iedereen die werk doet dat van duidelijke en onmiskenbaar maatschappelijke waarde is. Het systeem is uiteraard niet bewust ontworpen. Het is ontstaan na een eeuw van experimenteren. Maar het is de enige verklaring voor de vraag waarom we, ondanks onze technologische capaciteiten, niet allemaal een drie- tot vierurige werkdag hebben.

Als er ooit een essay was waarvan de hypothese werd bevestigd door de reacties erop, dan was dit het wel. 'Het fenomeen onzinbanen' ontketende een ware explosie.

Toevallig waren de twee weken na het verschijnen van het artikel precies de twee weken waarin mijn partner en ik ons met een mand vol boeken en elkaars gezelschap terugtrokken in een hut op het platteland van Quebec. We hadden bewust voor een verblijf zonder wifi gekozen. Daardoor kon ik de resultaten alleen

op mijn mobiele telefoon volgen, wat knap onhandig was. Het essay ging vrijwel meteen het hele internet over. Binnen enkele weken was het vertaald naar een flink aantal talen, waaronder Duits, Noors, Zweeds, Frans, Nederlands, Roemeens, Russisch, Turks, Lets, Pools, Grieks, Catalaans en Koreaans, en het was overgenomen door kranten uit allerlei landen, van Zwitserland tot Australië. De oorspronkelijke pagina op de website van *Strike!* kreeg ruim een miljoen hits en crashte telkens door het grote aantal bezoekers. Het ene na het andere blog werd erover geschreven. Brievenrubrieken stonden vol met bekentenissen van witteboordenwerkers; mensen schreven me om hulp te vragen of om me te vertellen dat ik hen had geïnspireerd om hun baan op te zeggen en op zoek te gaan naar zinvoller werk. Hieronder staat een van de enthousiaste reacties (ik heb er honderden verzameld) in de ingezonden stukken van de Australische *Canberra Times*:

Wauw! Raak! Ik ben een bedrijfsjurist (fiscaal jurist, om precies te zijn). Ik lever met mijn werk geen zinvolle bijdrage aan deze wereld en voel me constant ellendig. Ik vind het vervelend als mensen het lef hebben om te vragen: 'Maar waarom doe je het dan?' want het ligt natuurlijk niet zo eenvoudig. Dit is op dit moment nu eenmaal de enige manier om zo'n bijdrage aan de 1 procent te leveren dat ik mezelf kan belonen met een huis in Sydney waarin ik mijn toekomstige kinderen kan zien opgroeien... Dankzij de technologie zijn we tegenwoordig in twee dagen waarschijnlijk even productief als vroeger in vijf dagen. Maar dankzij onze hebzucht en een 'druk-druk-druksyndroom' van productiviteit wordt er nog steeds van ons verlangd dat we zwoegen voor de winst van anderen, ten koste van onze eigen niet-betaalde ambities. Of je nu in intelligent ontwerp of evolutie gelooft, de mens is niet geschapen om te werken; wat mij betreft, is het dus een geval van hebzucht, ondersteund door een sterke prijsinflatie van essentiële goederen.²

Op een dag kreeg ik een bericht van een anonieme fan die zei dat hij bij een informeel groepje hoorde dat het artikel in de financiële-dienstensector liet rondgaan; hij had het essay die dag al vijf keer in zijn mail ontvangen (duidelijk een teken dat veel mensen in de financiële-dienstensector weinig omhanden hebben). Geen van deze reacties was echter een antwoord op de vraag hoeveel

mensen er echt zo over hun baan dachten, en het artikel niet alleen doorstuurden bij wijze van subtiele hint aan anderen. Maar al snel verscheen er toch enig statistisch bewijs.

5 januari 2015, iets meer dan een jaar na het verschijnen van het artikel, was de eerste maandag in het nieuwe jaar, de dag waarop de meeste Londenaren na de kerstvakantie weer aan het werk gingen. Activisten hadden over honderden reclameborden in Londense metrorijtuigen posters geplakt met citaten uit het oorspronkelijke essay, zoals:

- Grote groepen mensen voeren elke dag taken uit waarvan zij heimelijk vinden dat die niet hoeven te worden uitgevoerd.
- Het lijkt wel alsof er iemand bezig is om zinloze banen te bedenken, enkel en alleen om ons allemaal aan het werk te houden.
- De morele en psychologische schade die deze situatie aanricht, is enorm. Het is een litteken op onze collectieve ziel. Toch rept vrijwel niemand erover.
- Hoe kun je nu ook maar beginnen over waardigheid uit arbeid als je heimelijk vindt dat jouw baan niet zou moeten bestaan?

Als reactie op de postercampagne ontstond er weer veel discussie in de media (ik verscheen kort op Russia Today). Het gevolg daarvan was dat het opiniebureau YouGov de hypothese besloot te testen en een enquête hield onder Britten, waarbij ze gebruikmaakten van de bewoording uit het essay, bijvoorbeeld: ‘Levert u met uw baan een “zinvolle bijdrage aan de wereld”?’ Verbijsterend genoeg antwoordde ruim een derde van de ondervraagden, 37 procent, ‘nee’ (50 procent antwoordde ‘ja’ en 13 procent wist het niet).

Dat was bijna het dubbele van wat ik had verwacht. Ik had me zo voorgesteld dat het percentage onzinbanen rond de 20 procent zou liggen. Bovendien kwam een Nederlandse peiling later met bijna hetzelfde resultaat, zelfs nog iets hoger, want 40 procent van de Nederlandse werknemers vond dat hun baan geen echte bestaansreden had.

De hypothese is dus niet alleen bevestigd door de publieke reactie, maar ook zeer overtuigend door middel van statistisch onderzoek.

We hebben duidelijk te maken met een belangrijk maatschappelijk fenomeen, waaraan bijna geen enkele systematische aandacht is besteed.³ Door het fenomeen eenvoudigweg bespreekbaar te maken, konden veel mensen eindelijk hun hart luchten. Nader onderzoek was nodig.

Wat ik met dit boek wil doen, is wat systematischer dan het oorspronkelijke essay. Het artikel uit 2013 was geschreven voor een tijdschrift over revolutionair beleid, en daarin werd de nadruk gelegd op de politieke implicaties van het probleem. Sterker nog, het essay maakte deel uit van een reeks betogen die ik op dat moment ontwikkelde over de neoliberale ('vrije markt')-ideologie die de wereld al sinds de dagen van Thatcher en Reagan domineerde en in feite het tegenovergestelde was van wat deze ideologie beweerde te zijn; het was eigenlijk een politiek project, vermomd als een economisch project.

Die conclusie had ik getrokken omdat het de enige verklaring leek te zijn voor het gedrag van degenen die de macht hadden. Terwijl het bij neoliberale retoriek altijd draaide om de magische werking van het marktmechanisme en het belang van economische efficiëntie boven alle andere waarden, heeft het vrijemarktbeleid diverse effecten gehad. De snelheid van de economische groei is zo'n beetje overal afgeremd, behalve in India en China, de wetenschappelijke en technologische vooruitgang is gestagneerd, en in veel rijke landen staat de jongere generatie, voor het eerst in eeuwen, een minder welvarend leven te wachten dan hun ouders. Maar bij het zien van deze feiten roepen voorstanders van de marktideologie stevast om nog sterkere doses van hetzelfde medicijn, en politici komen daarmee prompt over de brug. Dat vond ik vreemd. Als een private onderneming een consultant zou inhuren om een bedrijfsplan te bedenken en dat plan zou leiden tot een forse winstdaling, dan zou die consultant worden ontslagen. Hij zou op zijn minst worden gevraagd om een ander plan te bedenken. Bij vrijemarkthervormingen leek dat nooit het geval te zijn. Hoe meer ze faalden, hoe meer ze werden uitgevoerd. De enige logische conclusie was dat economisch belang niet de motivatie voor het mechanisme was.

Maar wat dan wel? Het antwoord daarop moest volgens mij in de mentaliteit van de politieke klasse liggen. Bijna alle mensen die de belangrijke beslissingen namen, hadden gestudeerd in de jaren zestig, toen universiteiten nog de broedplaats van politiek activisme waren, en zij waren ervan overtuigd dat zulke

dingen niet weer mochten gebeuren. Ze maakten zich misschien zorgen om de teruglopende economie, maar waren ook blij dat er steeds meer rijkdom en macht bij de rijken terecht kwam. Het was de combinatie van globalisering, waardoor de macht van de vakbonden werd uitgehold en er een onzekere en overwerkte beroepsbevolking ontstond, met de roep uit de jaren zestig om persoonlijke bevrijding (later bekend als 'lifestyle liberalisme, fiscaal conservatisme'), die het fundament onder een georganiseerde kritiek op hun macht weghaalde.

Economisch gezien werkte dat weliswaar niet bijster goed, maar politiek gezien werkte het fantastisch. Ze hadden weinig drijfveren om van dat soort beleid af te stappen. Het enige wat ik in het essay heb gedaan, was doorgaan op dit inzicht: als je merkt dat iemand uit naam van economische efficiëntie iets doet wat economisch gezien volkomen inefficiënt is (zoals mensen dik betalen om de hele dag niets uit te voeren), kun je beter allereerst vragen, zoals de Romeinen dat deden: '*Cui bono?*' – 'Wie heeft daar baat bij?' – en op welke manier.

Ik zie dit niet zozeer als een samenzweringstheorie, als wel als een antisamenzweringstheorie. Ik wilde weten waarom er géén actie werd ondernomen. Economische trends hebben allerlei oorzaken, maar als ze problemen veroorzaken voor de rijken en machtigen der aarde, zullen die rijken en machtigen de instanties onder druk zetten om in te grijpen. Daarom werden grote investeringsbanken na de financiële crisis van 2008-2009 wel met overheidssteun geholpen, maar gewone hypotheekhouders niet. De woekering van onzinbanen had, zoals we zullen zien, uiteenlopende oorzaken. De echte vraag die ik stelde, is waarom niemand ingreep ('samenzwoer', als je het zo wilt noemen) en er iets aan deed.

* * *

In dit boek wil ik nog een stapje verder gaan.

Ik denk dat het fenomeen onzinwerkgelegenheid ons een venster biedt op veel dieperliggende maatschappelijke problemen. We moeten ons niet alleen afvragen hoe het komt dat zo'n groot deel van onze beroepsbevolking zich bezighoudt met taken die ze zelf nutteloos vinden, maar ook waarom zoveel mensen denken dat die situatie onvermijdelijk en zelfs wenselijk is. Nog vreemder: waarom raken deze mensen – ondanks deze mening en de opvatting dat het volkomen gepast is dat

mensen die dit soort werk doen, meer geld en erkenning verdienen dan mensen die hun werk nuttig vinden – dan toch gedeprimeerd als ze worden betaald om niets te doen, of in elk geval niets waar een ander iets aan heeft? Hier is duidelijk sprake van een mengelmoes van tegenstrijdige ideeën en impulsen. Een van de dingen die ik in dit boek wil doen, is die mengelmoes ontwarren. Dat houdt in dat ik praktische vragen stel, zoals: hoe kan het dat er onzinbanen bestaan? Het houdt ook in dat ik in het verleden duik met vragen als: sinds wanneer en waarom zijn we gaan denken dat creativiteit pijnlijk zou moeten zijn, of: waarom zijn we ooit op het idee gekomen dat je je eigen tijd zou kunnen verkopen? En tot slot houdt het in dat ik enkele fundamentele vragen stel over de menselijke aard.

Het schrijven van dit boek dient ook een politiek doel.

Ik zou graag willen dat dit boek een pijl werd die gericht stond op het hart van onze beschaving. Er is iets ernstig mis met datgene waartoe we zijn ontwikkeld. We zijn een maatschappij geworden die is gebaseerd op werk; niet eens ‘productief werk’, maar werk als een doel en betekenis op zich. We zijn gaan denken dat mannen en vrouwen die niet harder werken dan ze willen, in banen die ze niet echt leuk vinden, slechte mensen zijn, die geen liefde, zorg of hulp van hun omgeving hebben verdiend. Het lijkt wel alsof we ons collectief hebben neergelegd bij onze eigen knechting. De voornaamste politieke reactie op ons bewustzijn van het feit dat we de helft van de tijd bezig zijn met volslagen zinloze of zelfs contraproductieve activiteiten – meestal op bevel van iemand die we niet mogen – is om te knarsetanden van afkeer over het feit dat andere mensen niet in dezelfde val vastzitten. Het gevolg daarvan is dat haat, afkeer en achterdocht de lijm zijn geworden die de samenleving bindt. Dat is een rampzalige situatie. Ik wil dat daar een einde aan komt.

Als dit boek daar op een of andere manier een bijdrage aan kan leveren, zal het het schrijven waard zijn geweest.

[1.](#) Ik heb flink op mijn donder gekregen over de actuarissen, en achteraf gezien ben ik misschien iets te streng geweest. Sommige leveren met hun werk soms wel een bijdrage. Toch blijf ik erbij dat de rest kan verdwijnen zonder dat dit negatieve gevolgen heeft.

[2.](#) David Graeber, ‘The Modern Phenomenon of Bullshit Jobs’, *Canberra (Australia) Times* online, laatst aangepast op 3 september 2013,

www.canberratimes.com.au/national/public-service/the-modern-phenomenon-of-bullshit-jobs-20130831-2sy3j.html.

3. Voor zover ik weet, is er tot dusver nog maar één boek geschreven over onzinbanen: *Boulots de merde!*, door journalisten Julien Brygo en Olivier Cyran uit Parijs (2015). De auteurs hebben me verteld dat het rechtstreeks was geïnspireerd op mijn artikel. Het is een goed boek, maar het gaat over andere vragen dan het mijne.

[1] Wat is een onzinbaan?

We beginnen met een geval dat je zou kunnen beschouwen als het schoolvoorbeeld van een onzinbaan.

Kurt werkt voor een onderaannemer die voor het Duitse leger werkt. Of... eigenlijk werkt hij voor een onderaannemer van een onderaannemer van een onderaannemer van het Duitse leger. Hij beschrijft zijn werk als volgt:

Kurt: 'Het Duitse leger huurt een onderaannemer in voor hun IT-werk. Het IT-bedrijf huurt een onderaannemer in die de logistieke kant verzorgt. Het logistieke bedrijf huurt een onderaannemer in voor hun personeelsbeheer, en voor dat bedrijf werk ik.

Stel, een militair verhuist naar een werkkamer twee deuren verderop in de gang. In plaats van zijn computer op te pakken en erheen te brengen, moet hij een formulier invullen.

Het IT-bedrijf ontvangt het formulier, mensen lezen het en keuren de aanvraag goed, en sturen het naar het logistieke bedrijf. Het logistieke bedrijf keurt vervolgens de verhuizing naar de werkkamer twee deuren verderop goed en verzoekt ons om personeel. De kantoormensen van mijn bedrijf doen vervolgens hun ding, en dan kom ik eraan te pas.

Ik krijg een e-mail: "Kom op tijdstip B naar barak C." Gewoonlijk liggen die barakken op zo'n honderd tot vijfhonderd kilometer afstand van mijn huis, dus ik huur een auto. Met de huurauto rijdt ik naar de barakken, ik laat de coördinator weten dat ik ben aangekomen, vul een formulier in, koppel de computer los, stop de computer in een doos, plak de doos dicht, vraag iemand van logistiek om de doos naar de kamer verderop te dragen, maak daar de doos weer open, vul nog een formulier in, sluit de computer aan, bel de coördinator om door te geven hoelang ik er werk aan heb gehad, laat enkele mensen de boel aftekenen, rijdt in mijn huurauto naar huis, stuur alle paperassen naar de coördinator en word betaald.

Dus in plaats van dat de soldaat zijn computer vijf meter verderop mag neerzetten, moeten twee mensen in totaal zes tot tien uur rijden, zo'n vijftien formulieren invullen en ruim vierhonderd euro aan belastinggeld verkwisten.⁴

Dat klinkt misschien als een klassiek voorbeeld van belachelijke militaire bureaucratie van het soort dat Joseph Heller beroemd maakte met zijn roman *Catch-22* uit 1961. Maar er is één belangrijk verschil: bijna niemand in dit verhaal werkt daadwerkelijk voor de krijgsmacht. Technisch gesproken maken zij stuk voor stuk deel uit van de private sector. Ooit had elk nationaal leger zijn eigen afdelingen voor communicatie, logistiek en personeel. Maar tegenwoordig loopt al het werk over diverse schijven van uitbesteding aan particulieren.

Kurts baan kun je om één simpele reden als het schoolvoorbeeld van een bullshit job beschouwen: als zijn functie zou verdwijnen, zou dat geen merkbaar verschil maken in de wereld. De situatie zou juist verbeteren, want het Duitse leger zou waarschijnlijk een handigere manier bedenken om apparatuur van de ene naar de andere kamer te verplaatsen. Wat vooral belangrijk is, is dat Kurts baan niet alleen volkomen absurd is, maar dat Kurt dat zelf heel goed weet. (Sterker nog: op het blog waarop hij dit verhaal plaatste, moest hij de bewering dat zijn baan geen enkel nut diende nog verdedigen tegenover een heel stel aanhangers van de vrijemarktwerking die zich roerden – zoals aanhangers van de vrijemarktwerking altijd doen op internetfora – en beweerden dat zijn baan nu eenmaal was geschapen door de private sector en dus per definitie een legitiem doel diende.)

Dat is in mijn ogen het definiërende kenmerk van een onzinbaan: een baan die zo volslagen zinloos is dat zelfs de persoon die het werk dagelijks moet uitvoeren, zichzelf er niet van kan overtuigen dat er een goede reden is waarom hij dit werk doet. Hij kan dit weliswaar niet aan zijn collega's toegeven – daar zijn vaak heel goede redenen voor – maar toch is hij ervan overtuigd dat de baan zinloos is.

Dus dit wordt de eerste voorlopige definitie:

Voorlopige definitie: een onzinbaan is een vorm van werkgelegenheid die zo volslagen zinloos, overbodig of schadelijk is, dat zelfs de werknemer het bestaan ervan niet kan rechtvaardigen.

Sommige banen zijn zo zinloos, dat het niemand opvalt als degene die het werk uitvoert, verdwijnt. Dat gebeurt meestal in de publieke sector:

Spaanse ambtenaar komt zes jaar niet opdagen op zijn werk en bestudeert Spinoza

Jewish Times, 26 februari 2016

Een Spaanse ambtenaar die minstens zes jaar lang zijn salaris ontving zonder te werken, gebruikte zijn tijd om zich te ontwikkelen tot een expert op het gebied van de geschriften van de joodse filosoof Baruch Spinoza, meldden Spaanse media.

De rechtbank in het Zuid-Spaanse Cádiz legde de negenenzestigjarige Joaquin Garcia vorige maand een boete van circa 30.000 dollar op wegens het niet komen opdagen op zijn werk bij het waterleidingbedrijf Agua de Cádiz, waar Garcia sinds 1996 werkte, zo meldde nieuwssite euronews.com afgelopen week. Zijn afwezigheid werd voor het eerst opgemerkt in 2010, toen Garcia in aanmerking kwam voor een medaille voor zijn lange dienstverband. Loco-burgemeester Jorge Blas Fernandez ging op onderzoek uit en ontdekte dat Garcia al zes jaar lang niet op zijn werkplek was gezien.

Onbekende bronnen uit de omgeving van Garcia hebben aan de krant *El Mundo* verteld dat hij zich in de jaren voor 2010 bezighield met de geschriften van Spinoza, een zeventiende-eeuwse filosoof van joodse afkomst uit Amsterdam. Een van de bronnen beweerde tegenover *El Mundo* dat Garcia een expert was geworden op het gebied van Spinoza, maar ontkende beweringen dat Garcia nooit op zijn werk verscheen, en zei dat hij onregelmatig aanwezig was.⁵

Het verhaal haalde alle Spaanse kranten. Het land ging in die tijd gebukt onder zware bezuinigingen en een hoge werkeloosheid, dus mensen waren verontwaardigd dat er ambtenaren waren die jarenlang onopgemerkt thuis konden blijven van hun werk. Toch valt Garcia's uitleg te verdedigen. Hij vertelde dat hij jarenlang plichtsgetrouw voor het waterleidingbedrijf had gewerkt, totdat de directie op een bepaald moment werd overgenomen door bestuurders die niets moesten hebben van zijn socialistische sympathieën en weigerden hem nog enige

verantwoordelijkheden te geven. Hij vond de ontstane situatie zo demotiverend dat hij uiteindelijk klinische hulp nodig had wegens depressie. Na verloop van tijd kwam hij met instemming van zijn therapeut tot een besluit. In plaats van de hele dag te doen alsof hij het druk had, zou hij het waterleidingbedrijf vertellen dat hij onder toezicht van de gemeente viel, en de gemeente dat hij onder toezicht van het waterleidingbedrijf viel. Hij zou op zijn werk verschijnen als er een probleem was, maar verder zou hij thuisblijven en iets nuttigs doen met zijn leven.⁶

Zulke verhalen over de publieke sector komen regelmatig voorbij. Er doet een populair verhaal de ronde over postbezorgers die besluiten om de post niet te bezorgen, maar in een kast dumpen, of in een schuur of op de vuilnisbelt. Het gevolg is dat brieven en pakketjes zich jarenlang ophopen, zonder dat iemand het doorheeft.⁷ David Foster Wallace gaat in zijn roman *The Pale King*, over het leven op het belastingkantoor in Peoria in Illinois, zelfs nog verder: een belastinginspecteur sterft aan zijn bureau en hij zit nog dagenlang in zijn stoel voordat iemand het doorheeft. Dat lijkt een absurdistische karikatuur, maar in 2002 gebeurde er in Helsinki bijna exact zo iets. Een Finse belastinginspecteur die in een eigen aparte kantoorruimte werkte, zat ruim 48 uur dood achter zijn bureau terwijl dertig collega's op dezelfde afdeling doorwerkten. 'Mensen dachten dat hij even rustig wilde doorwerken, dus niemand wilde hem storen,' vertelde zijn chef. Best attent van ze, als je er zo over nadenkt.⁸

Het zijn natuurlijk dit soort verhalen die politici van over de hele wereld ertoe aanzetten om een grotere rol voor de private sector te bedingen, want daarin, zo wordt altijd beweerd, komen dit soort wantoestanden niet voor. En hoewel er tot op heden nog geen verhalen bekend zijn van medewerkers van FedEx of UPS die hun pakketjes verstoppert in de schuur, schept privatisering weer eigen, vaak minder elegante varianten van gekte, zoals uit Kurts verhaal blijkt. Ik hoef natuurlijk amper te wijzen op de ironie van het feit dat Kurt, indirect, in dienst was van het Duitse leger. Je kunt het Duitse leger veel verwijten, maar niet dat ze inefficiënt zijn. Maar toch, bullshit maakt blind. In de eenentwintigste eeuw vinden zelfs pantserdivisies zich omringd door onder-, onder-onder- en onder-onder-onderaannemers. Ook moeten tankcommandanten complexe en exotische bureaucratische rituelen uitvoeren om apparatuur van het ene vertrek naar het

andere te mogen verplaatsen, zelfs als de persoon die daarvoor de formulieren regelt in het geheim blogposts schrijft over hoe mallotig die situatie is.

Als ik op deze voorbeelden afga, krijg ik een beeld van het verschil tussen de publieke en de private sector. Het is niet zo dat in de ene sector de kans op nutteloos werk groter of kleiner is dan in de andere. Het verschil zit 'm ook niet in het soort nutteloos werk dat beide sectoren opleveren. Het voornaamste verschil is dat nutteloos werk in de private sector vaker onder nauw toezicht staat. Maar dat is niet altijd het geval. Zoals we zullen ontdekken, is het aantal werknemers bij banken, farmaceutische bedrijven en technologiefirma's dat het grootste deel van hun tijd mag besteden aan het updaten van hun Facebookprofiel, verrassend hoog. Toch zijn er in de private sector wel grenzen. Als Kurt zomaar zijn werk de rug zou toekeren om zich te wijden aan zijn favoriete zeventiende-eeuwse joodse filosoof, zou hij snel worden ontslagen. Als het waterleidingbedrijf van Cádiz zou zijn geprivatiseerd, zou Joaquín García misschien nog steeds geen enkele verantwoordelijkheid hebben gekregen van managers die hem niet mochten, maar er zou wel van hem worden verwacht dat hij dag in, dag uit achter zijn bureau zou zitten en deed alsof hij werkte, of dat hij een andere baan zou zoeken.

De lezer mag van mij zelf beslissen of die gang van zaken een verbetering zou zijn.

Waarom een maffiahuurmoordenaar geen goed voorbeeld is van een onzinbaan

Even herhalen: wat ik 'onzinbanen' noem, zijn banen die voornamelijk of geheel bestaan uit taken die volgens de persoon die deze baan heeft zinloos, overbodig of zelfs schadelijk zijn. Banen die de wereld niet zou missen als ze zouden verdwijnen. Bovenal zijn dit de banen die volgens de uitvoerenden ervan geen bestaansrecht hebben.

Het hedendaags kapitalisme lijkt vergeven te zijn van dit soort banen. Zoals ik in de inleiding al schreef, bleek uit een enquête van het Britse YouGov dat in Groot-Brittannië slechts 50 procent van alle mensen met een voltijdsbaan zeker wist dat ze met hun werk een zinvolle bijdrage leverden aan de wereld, en dat 37

procent zeker wist dat dit voor hun werk niet gold. In een Nederlandse enquête die werd uitgevoerd door Schouten & Nelissen, was dat laatste percentage maar liefst 40 procent.⁹ Als je erbij stilstaat, zijn dat verbluffende cijfers. Een heel groot percentage van alle banen omvat immers aspecten die niemand zinloos zou kunnen noemen. We moeten ervan uitgaan dat het percentage verpleegkundigen, buschauffeurs, tandartsen, straatvegers, boeren, muziekdocenten, monteurs, tuiniers, brandweerlieden, decorontwerpers, loodgieters, journalisten, veiligheidsinspecteurs, muzikanten, kleermakers en klaar-overs dat op de vraag ‘Levert u met uw werk een zinvolle bijdrage aan de wereld?’ het antwoord ‘nee’ aanvinkte, toch bijna nul zou zijn. Uit mijn eigen onderzoek blijkt dat ook winkelmedewerkers, bedienend personeel en andere dienstverleners uit het lagere kader zelden vinden dat ze een onzinbaan hebben. Veel dienstverleners hebben een hekel aan hun baan; maar zelfs dan vinden zij dat ze met hun werk een zinnige bijdrage leveren aan de wereld.¹⁰

Dus als 37 tot 40 procent van de beroepsbevolking van een land zeker weet dat ze met hun werk geen enkel verschil uitmaken en een groot percentage van de rest denkt dat ze geen verschil maken, kun je alleen maar concluderen dat iedere werknemer die heimelijk vindt dat hij of zij een onzinbaan heeft, daar echt van overtuigd is.

* * *

Wat ik in dit eerste hoofdstuk voornamelijk wil doen, is een definitie bedenken van wat ik met onzinbanen bedoel; in het volgende hoofdstuk leg ik uit welke soorten onzinbanen er bestaan. Van daaruit zet ik in de daaropvolgende hoofdstukken uiteen hoe onzinbanen zijn ontstaan, waarom er onderhand zoveel zijn en wat de psychologische, sociale en politieke effecten ervan zijn. Ik ben ervan overtuigd dat die effecten zeer schadelijk zijn. We hebben een maatschappij gecreëerd waarin een groot deel van de bevolking, vastzittend in nutteloze arbeid, een al even grote hekel heeft aan mensen die het nuttigste werk doen als aan mensen die geen betaalde arbeid verrichten. Maar voordat we deze situatie kunnen analyseren, moeten we eerst enkele mogelijke bezwaren behandelen.

De oplettende lezer heeft al opgemerkt dat mijn aanvankelijke definitie wat vaag is. Ik beschrijf onzinbanen als banen met taken die volgens de uitvoerders ervan

‘zinloos, overbodig of zelfs schadelijk’ zijn. Maar een baan die geen belangrijk effect heeft op de wereld en een baan die een schadelijk effect heeft op de wereld, dat zijn natuurlijk twee verschillende dingen. Bijna iedereen is het erover eens dat een huurmoordenaar van de maffia meer kwaad dan goed aanricht. Maar zou je dat een bullshitbaan noemen? Dat lijkt ergens helemaal verkeerd.

Socrates leert het ons al: als er iets dergelijks gebeurt, als we al aanvoelen dat de resultaten van onze eigen definities verkeerd zijn, komt dat doordat we ons niet bewust zijn van wat we nu werkelijk denken. (De ware rol van filosofen is om mensen te vertellen wat ze al weten, maar nog niet beseffen dat ze weten, vond hij. Als antropoloog doe ik iets vergelijkbaars.) Veel mensen voelen zich blijkbaar aangesproken door de kreet ‘onzinbanen’. Ze begrijpen wat ermee wordt bedoeld. Dat betekent dat ze, in elk geval op een stilzwijgend, intuïtief niveau, criteria hebben geformuleerd om aan te geven: ‘Dat was zo’n onzinbaan’, of: ‘Die baan was vreselijk, maar het was nog geen onzinbaan’. Veel mensen met een schadelijke baan vinden dat de kreet bij hen past; anderen blijkbaar niet. De beste manier om die criteria te achterhalen, is door grensgevallen te onderzoeken.

Waarom kun je niet zeggen dat een huurmoordenaar een onzinbaan heeft?^{[11](#)}

Daar zullen wel diverse redenen voor zijn, maar een ervan is het feit dat een huurmoordenaar van de maffia (in tegenstelling tot, pak ’m beet, een valutaspeculant of een merkmarketingonderzoeker) waarschijnlijk geen valse uitspraken doet. Toegegeven, een maffioso beweert meestal dat hij gewoon een ‘zakenman’ is. Maar als hij bereid is iets los te laten over de aard van zijn echte beroep, zal hij daar vrij eerlijk over zijn. Hij zal vast niet beweren dat de wereld erop vooruitgaat door wat hij voor werk doet of dat het bijdraagt aan het succes van een team dat nuttige producten of diensten (drugs, prostitutie enzovoort) levert. Maar zelfs als hij dat wel beweert, zal zijn onderbouwing waarschijnlijk flinterdun zijn.

Daarmee kunnen we onze definitie verfijnen. Bullshit jobs zijn niet gewoon banen die zinloos of schadelijk zijn; er is meestal ook sprake van een zekere schijn en oplichting. De werkneemster voelt zich vast verplicht om te doen alsof er eigenlijk een prima reden is waarom haar baan bestaat, zelfs als ze dat soort uitspraken heimelijk maar belachelijk vindt. Er moet een bepaalde kloof bestaan

tussen schijn en realiteit. (Dat is etymologisch gezien logisch:¹² ‘bullshitten’ is immers een vorm van oplichting.¹³)

Laten we dus een tweede poging doen:

Voorlopige definitie versie 2: een onzinbaan is een vorm van werkgelegenheid die zo volslagen zinloos, overbodig of schadelijk is dat zelfs de werknemer het bestaan ervan niet kan rechtvaardigen, hoewel de werknemer zich verplicht voelt om te doen alsof dat niet het geval is.

Er is natuurlijk nog een andere reden waarom je huurmoordenaar niet als een onzinbaan kunt beschouwen. De huurmoordenaar is er niet persoonlijk van overtuigd dat zijn baan niet hoort te bestaan. De meeste maffiosi vinden dat ze deel uitmaken van een eeuwenoude en eerbare traditie die een deugd op zich is, ongeacht of die een zinvolle bijdrage levert aan de wereld. Dat is trouwens de reden waarom ook ‘feodale opperheer’ geen bullshitbaan is. Koningen, hertogen, keizers, pasja’s, emirs, landheren, zemindars, pachtheren en dat soort mensen zijn ontegenzeggelijk nutteloze mensen; veel mensen (en ik ben het daar zeker mee eens) zijn van mening dat zulke mensen een negatieve rol spelen in menselijke relaties. Maar zij zien dat anders. Dus tenzij de koning in het geniep een marxist of republikein is, kun je stellig beweren dat ‘koning’ geen onzinbaan is.

Dat is een nuttig punt om te onthouden, want de meeste mensen die veel schade aanrichten in de wereld, worden beschermd tegen de wetenschap dat zij dit doen. Of ze geloven de oneindige zwerm van betaalde strooplikkers en ja-knikkers die zich vanzelf om hen heen lijken te verzamelen en die redenen bedenken waarom zij echt veel goeds doen. (Tegenwoordig wordt die aanhang meestal een denktank genoemd.) Dat geldt net zozeer voor financieel speculerende investeringsbankdirecteuren als voor militaire leiders in landen als Noord-Korea en Azerbeidzjan. Maffiafamilies zijn misschien een uitzondering, want zij hebben weinig van dat soort pretenties. Maar uiteindelijk zijn zij niets meer dan illegale miniatuurversies van dezelfde feodale traditie, want zij werkten van oorsprong als handhavers voor rijke landeigenaren op Sicilië, maar zijn later voor hun eigen zaak gaan werken.¹⁴

Er is nog een laatste reden waarom huurmoordenaar niet beschouwd kan worden als een onzinbaan: het is niet helemaal duidelijk of huurmoordenaar überhaupt wel een ‘baan’ is. De huurmoordenaar is op een of andere manier in dienst van de plaatselijke misdaadbaas. Misschien bedenkt de misdaadbaas een nepbaan voor hem als beveiligers bij zijn casino. In dat geval kunnen we wel stellen dat dát een onzinbaan is. Maar hij ontvangt geen salaris voor zijn functie als huurmoordenaar.

* * *

Dankzij dat punt kunnen we onze definitie nog verder verfijnen. Als mensen het over onzinbanen hebben, bedoelen ze meestal een baan waarbij ze worden betaald om voor iemand anders te werken, hetzij tegen een uurtarief, hetzij tegen een salaris (meestal ook betaalde consultancyopdrachten). Er zijn natuurlijk veel zelfstandig ondernemers die geld van anderen lospeuteren door te doen alsof ze hun een voordeel of dienst leveren (we noemen ze gewoonlijk zwendelaars, oplichters, charlatans of bedriegers). Net zo goed zijn er niet in loondienst werkende mensen die geld van anderen lospeuteren door hun geweld aan te doen of daarmee te dreigen (we noemen ze gewoonlijk overvallers, inbrekers, afpersers of dieven). In het eerste geval kunnen we duidelijk spreken van onzin, maar niet van onzinbanen, want zuiver genomen zijn dit geen ‘banen’. Oplichting is een daad, geen beroep. Dat geldt ook voor inbreken. Mensen spreken wel eens over beroepsinbrekers, maar daarmee bedoelen ze enkel dat inbreken de belangrijkste bron van inkomsten van de inbreker is.¹⁵ Niemand betaalt de inbreker een regelmatig uurloon of vast salaris om bij anderen in te breken. Daarom kun je ook niet zeggen dat ‘inbreker’ exact gezien een baan is.¹⁶

Gelet op deze overwegingen kunnen we denk ik wel tot een uiteindelijke werkdefinitie komen:

Uiteindelijke werkdefinitie: een onzinbaan is een vorm van betaald werk die zo volkomen zinloos, overbodig of schadelijk is dat zelfs de werknemer het bestaan ervan niet kan rechtvaardigen, hoewel de werknemer zich, als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden, verplicht voelt om te doen alsof dit niet het geval is.

Het belang van het subjectieve element en waarom mensen die denken dat ze een onzinbaan hebben, daar meestal wel gelijk in hebben

Dat is wel een bruikbare definitie; in elk geval goed genoeg voor het doel van dit boek.

De oplettende lezer zal een laatste dubbelzinnigheid niet zijn ontgaan. De definitie is hoofdzakelijk subjectief: ik definieer onzinbanen als banen die volgens de uitvoerende als zinloos, overbodig of schadelijk worden beschouwd, maar ik beweer ook dat de uitvoerende daarin gelijk heeft.¹⁷ Ik ga hierbij uit van een onderliggende realiteit. Dat moet wel, want anders blijven we accepteren dat exact dezelfde baan de ene dag onzin kan zijn en de volgende dag niet-onzin, afhankelijk van de wisselende stemming van een wispelturige medewerker. Ik wil alleen maar dit zeggen: aangezien hier sprake is van zoiets als maatschappelijke waarde, naast de kale marktwaarde, maar aangezien niemand ooit een handige manier heeft bedacht om die te meten, is de mening van de medewerker de nauwkeurigste beoordeling van de situatie.¹⁸

Waarom dat zo is, ligt vaak wel voor de hand: als een kantoormedewerkster echt 80 procent van haar tijd besteedt aan grappige poezenfilmpjes op Facebook, merken haar collega's in het hokje verderop wel of niet waar ze mee bezig is, maar zelf zal ze zich geen illusies maken. Maar zelfs in ingewikkeldere gevallen, waarin het de vraag is in hoeverre de medewerkster echt bijdraagt aan de organisatie, kun je er wel van uitgaan dat de medewerkster het zelf het best weet. Ik besef dat deze uitspraak in sommige echelons als controversieel wordt beschouwd. Directeuren en andere hoge pieten beweren met klem dat de meeste mensen die voor een groot bedrijf werken, niet goed weten wat hun bijdrage is aangezien je het grotere beeld alleen vanaf de top kunt bekijken. Ik zeg niet dat dit volledig onwaar is: het komt vaak voor dat bepaalde delen van een grotere context niet zichtbaar zijn of worden verduidelijkt voor medewerkers op lagere niveaus. Dat is vooral het geval als het bedrijf zich bezighoudt met illegale zaken.¹⁹ Maar in mijn ervaring wordt iedere ondergeschikte die al een tijdje – laten we zeggen, een jaar of twee – bij een bedrijf

werkt, gewoonlijk even terzijde genomen om te worden geïnformeerd over de bedrijfsgeheimen.

Toegegeven, er zijn uitzonderingen. Sommige managers delen taken bewust op zo'n manier op in deeltaken, dat de werknemers geen inzicht hebben in de bijdrage die zij aan het groter geheel leveren. Dat gebeurt vaak bij banken. Ik ken zelfs voorbeelden van fabrieken in Amerika waar veel van de lopendebandarbeiders geen idee hadden wat de fabriek maakte; maar in dat soort gevallen bleek bijna altijd dat de eigenaren bewust mensen hadden aangenomen die geen Engels spraken. Toch gaan medewerkers er in zulke gevallen meestal wel van uit dat hun baan zinnig is; ze weten alleen niet op welke manier. Over het algemeen kun je van medewerkers wel verwachten dat ze weten wat er in een kantoor of op de werkvloer gebeurt en zeker dat ze begrijpen welke bijdrage hun werk al dan niet aan de onderneming levert – althans, beter dan een buitenstaander.²⁰ Bij de hogere kaders is dat niet altijd duidelijk. Waar ik in mijn onderzoek vaak tegenaan liep, waren ondergeschikten die zich afvroegen: 'Wéét mijn afdelingshoofd eigenlijk wel dat ik 80 procent van de tijd poezenfilmpjes zit te delen? Doen ze net alsof ze het niet weten, of weten ze het echt niet?' Hoe hoger je positie in de organisatie, hoe meer reden mensen hebben om dingen voor je verborgen te houden en hoe erger deze situatie wordt.

Het wordt pas echt een netelig probleem als het gaat om de vraag of bepaalde soorten werk (zoals telefonische verkoop, marktonderzoek, consultancy) onzin zijn – oftewel: of je kunt zeggen dat ze enige positieve maatschappelijke waarde opleveren. Daarop wil ik alleen maar zeggen dat het beter is om het oordeel daarover over te laten aan de mensen die dat soort werk doen. Maatschappelijke waarde is immers grotendeels precies wat mensen denken dat het is. Dus wie kan dat beter beoordelen dan zij? In dit geval zou ik zeggen: als een meerderheid van mensen die een bepaald beroep hebben, zelf denkt dat hun werk geen maatschappelijke waarde heeft, moet je ervan uitgaan dat ze gelijk hebben.²¹

Pietluttel zullen daar vast ook bezwaar tegen maken. Ze denken dan: hoe kun je nu zeker weten wat de meeste mensen uit een bepaalde industrietak heimelijk denken? En dat kun je natuurlijk niet. Zelfs als je een enquête zou kunnen houden onder lobbyisten of financieel consultants, weet je niet of hun antwoorden wel eerlijk zijn. Toen ik het in het oorspronkelijke artikel in algemene termen had over nutteloze beroepsgroepen, deed ik dat met de aanname dat lobbyisten en

financieel consultants zich eigenlijk meestal wel bewust zijn van hun nutteloosheid – dat velen, of zelfs de meesten, worden achtervolgd door de gedachte dat er niets waardevols aan de wereld verloren zou gaan als hun baan simpelweg zou verdwijnen.

Ik kan het mis hebben. Het kan zomaar zo zijn dat bedrijfslobbyisten of financieel consultants een theorie van maatschappelijke waarde aanhangen waarmee hun werk van essentieel belang is voor de gezondheid en het welzijn van de natie. Het kan zomaar zijn dat ze daardoor 's nachts prima slapen, vol vertrouwen dat hun werk een zegen is voor iedereen om hen heen. Ik weet het niet, maar ik vermoed dat de kans hierop groter is naarmate je hoger in de voedselketen staat, aangezien het een algemene waarheid is dat hoe meer schade een categorie van machtige mensen in de wereld kan aanrichten, hoe meer ja-knikkers en propagandisten zij om zich heen verzamelen, die hun veren in de kont steken – en dan is de kans ook groter dat minstens een paar van die machtige mensen hen geloven.²² Bedrijfslobbyisten en financieel consultants lijken inderdaad verantwoordelijk te zijn voor een onevenredig groot deel van alle schade die de wereld wordt aangedaan (dat wil zeggen, schade als onderdeel van iemands werkzaamheden). Misschien moeten ze zichzelf inderdaad dwingen om te geloven in wat ze doen.

In dat geval zouden financieel consultancy en lobbying helemaal geen onzinbanen zijn; ze zouden eigenlijk vergelijkbaar zijn met huurmoordenaars. Helemaal boven aan de voedselketen lijkt dat ook zo te zijn. In het oorspronkelijke artikel uit 2013 schreef ik bijvoorbeeld dat ik nog nooit een bedrijfsjurist had ontmoet die niet vond dat zijn of haar baan onzin was. Maar dat zegt natuurlijk vooral iets over het soort bedrijfsjuristen dat ik ken: het soort dat vroeger dichter-muzikant was. Maar nog belangrijker: het soort dat niet bijzonder hoog op de hiërarchie staat. Ik heb de indruk dat echt machtige bedrijfsjuristen denken dat hun rol volledig legitiem is. Of misschien kan het ze eenvoudigweg niet schelen of ze goed of kwaad doen.

Boven aan de voedselketen is dat zeker het geval. In april 2013 was ik door een vreemd toeval aanwezig op de conferentie *Fixing the Banking System for Good* bij de Philadelphia Federal Reserve. Jeffrey Sachs, de econoom van Columbia University die vooral beroemd is om zijn hervormingen in de vorm van 'schoktherapie' die in de voormalige Sovjet-Unie werden toegepast, hield via een

videolink een toespraak waarmee hij iedereen versted deed staan door zijn wat voorzichtige journalisten een 'ongebruikelijk eerlijke' beoordeling zouden noemen van de machthebbers van de Amerikaanse financiële instellingen. Sachs' verklaring is vooral van waarde omdat, zoals hij bleef aanstippen, veel van deze mensen vrij openhartig tegen hem waren omdat ze dachten (niet geheel onterecht) dat hij aan hun kant stond:

'Luister, ik heb tegenwoordig veel contact met dit soort mensen op Wall Street... ik ken ze. Dit zijn de mensen met wie ik ga lunchen. Ik zeg het recht voor z'n raap: het morele milieu is in mijn ogen verziekt. [Deze mensen] hebben geen verantwoordelijkheid om belasting te betalen; ze hebben geen verantwoordelijkheid jegens hun cliënten; ze hebben geen verantwoordelijkheid jegens tegenpartijen bij transacties. Ze zijn keihard, inhalig, agressief en ze zijn losgeslagen; de manier waarop ze het systeem bespelen, is ongekend. Ze zijn er oprecht van overtuigd dat ze een door God gegeven recht hebben om zo veel mogelijk geld te pakken als ze maar te pakken kunnen krijgen, op welke manier dan ook, legaal of anders.

Als je kijkt naar de bijdragen aan verkiezingscampagnes, zoals ik gisteren om een andere reden deed, blijkt dat de financiële markten op dit moment de grootste geldbijdragen leveren aan campagnes in het Amerikaanse systeem. We hebben te maken met een door en door verrotte politiek [...] beide grote partijen zitten er tot de nek toe in.

Dat heeft geleid tot een verbijsterend idee van straffeloosheid, en dat is momenteel ook op individueel niveau merkbaar. En dat is een heel, heel ongezonde ontwikkeling. Ik wacht nu al een jaar of vier, vijf tot er ook maar één persoon op Wall Street morele taal spreekt. En dat heb ik nog niet één keer meegemaakt.'²³

Zo staan de zaken er dus voor. Als Sachs gelijk had – en zeg nou zelf, wie weet er meer over dan hij? – dan hebben we het op de duizelingwekkende hoogtes van het financiële systeem niet echt over onzinbanen. We hebben het dan zelfs niet over mensen die hun eigen propagandisten zijn gaan geloven. We hebben het dan eigenlijk gewoon over een stelletje boeven.

Een ander onderscheid dat belangrijk is om te onthouden, is dat tussen zinloze banen en banen die alleen maar afschuwelijk zijn. Die laatste noem ik ‘baggerbanen’.

Ik begin hier alleen over omdat deze twee soorten banen vaak met elkaar worden verward – wat vreemd is, want ze lijken totaal niet op elkaar. Sterker nog, het zijn tegengestelden. Onzinbanen betalen meestal behoorlijk goed en bieden vaak uitstekende werkomstandigheden. Ze zijn alleen zinloos. Baggerbanen zijn meestal juist geen onzinbanen; ze omvatten meestal werkzaamheden die moeten worden uitgevoerd en waar de maatschappij zichtbaar voordeel van heeft; alleen worden de werknemers slecht betaald en behandeld.

Sommige banen zijn van zichzelf onaangenaam, maar op andere manieren weer bevredigend. (Er is een oude mop over een man die bij een circus werkt en als taak heeft om de olifantenpoep op te ruimen. Wat hij ook probeert, hij krijgt de stank niet van zijn lijf. Hij trekt schone kleren aan, wast zijn haar, boent zich schoon, maar stinkt toch een uur in de wind en vrouwen mijden hem als de pest. Een vriend vraagt hem op een keer: ‘Waarom doe je dit jezelf aan? Je zou makkelijk een andere baan kunnen krijgen.’ Waarop de man antwoordt: ‘Wat? En mijn carrière in de showbizz vaarwel zeggen!?’) Deze banen zijn noch bagger, noch onzin, ongeacht het takenpakket. Andere banen, zoals schoonmaken, zijn van zichzelf totaal niet inherent vernederend, maar kunnen dat gemakkelijk worden.

Zo worden de schoonmakers op de universiteit waar ik werk schandalig behandeld. Zoals op de meeste universiteiten wordt het werk uitbesteed. Ze zijn niet rechtstreeks in dienst van de universiteit, maar werken voor een bureau, waarvan de naam op hun paarse uniform staat. Ze zijn laagbetaald, moeten met gevaarlijke chemische stoffen werken die hun handen beschadigen of waarvan ze andere aandoeningen oplopen zodat ze vrij moeten vragen om naar de huisarts te gaan (en voor die uren worden ze niet betaald) en ze worden over het algemeen onpersoonlijk en respectloos behandeld. Er is geen enkele reden waarom schoonmakers zo onbeschoft moeten worden behandeld. Maar ze gaan er in elk geval prat op dat ze weten – en ik weet dat dit voor de meesten geldt – dat gebouwen nu eenmaal moeten worden schoongemaakt en dat de universiteit zonder hen niet zou kunnen functioneren.²⁴

Baggerbanen zijn meestal blauweboordenwerk en worden op uurbasis uitbetaald, terwijl onzinbanen meestal witteboordenwerk zijn met een vast salaris.

Mensen met een baggerbaan worden vaak op alle fronten gekleineerd; ze werken niet alleen hard, maar staan daarom ook nog eens in laag aanzien. Maar ze weten in elk geval dat ze iets nuttigs doen. Mensen met een onzinbaan worden vaak omhuld door een zweem van eer en prestige; ze worden gerespecteerd als vakexperts, dik betaald en behandeld als hoogvliegers – als het soort mensen die terecht trots mogen zijn op wat ze doen. Maar heimelijk zijn ze zich ervan bewust dat ze niets hebben gepresteerd; ze vinden dat ze de consumentenspeeltjes waarmee ze hun bestaan vullen, niet hebben verdiend, dat het allemaal is gebaseerd op een leugen – en dat is ook zo.

Dit zijn twee zeer verschillende vormen van onderdrukking. Ik zou ze absoluut niet gelijk willen stellen aan elkaar; ik ken maar weinig mensen die een nutteloze baan in het middenmanagement zouden verruilen voor een baan als putjesschepper, zelfs als ze terdege beseffen dat de putten nu eenmaal echt moeten worden geschept. (Ik ken wel mensen die dat soort banen opzeggen om schoonmaker te worden en best blij zijn met die keuze.) Ik wil enkel benadrukken dat beide soorten op hun eigen manier onderdrukkend zijn.²⁵

Ook is het in theorie mogelijk om een baan te hebben die tegelijk een baggerbaan én een onzinbaan is. Als je je de ergst mogelijke baan probeert voor te stellen, is dat een soort combinatie van beide soorten. Toen de Russische romanschrijver Dostojevski in een Siberisch strafkamp opgesloten zat, bedacht hij dat de ergste marteling die je kon verzinnen zou zijn dat je iemand zou dwingen om oneindig lang een duidelijk nutteloze taak uit te voeren. Hoewel gevangenen in Siberië in theorie waren veroordeeld tot ‘zware dwangarbeid’, vond hij het werk eigenlijk niet zo heel zwaar. De meeste boeren deden veel zwaarder werk. Maar boeren werkten in elk geval deels voor zichzelf. In strafkampen was het ‘zware’ aan het werk het feit dat de arbeider er geen enkele bevrediging uit haalde:

Ik besepte dat als de wens bestond om een man tot niets te reduceren – hem ongenadig te straffen, hem zo te breken dat de meest gewetenloze moordenaar zou beven bij het zien van deze straf en al van tevoren bang zou zijn – het zou volstaan om zijn werk het karakter van complete nutteloosheid, zelfs absurdheid te geven.

Zware dwangarbeid zoals die heden ten dage wordt uitgevoerd, biedt de gevangene geen voordeel, maar heeft zo zijn nut. De gevangene maakt

bakstenen, spit de aarde om en bouwt, en al zijn werkzaamheden hebben een betekenis en een doel. Soms toont de gevangene zelfs belangstelling voor wat hij doet. Daarna wil hij zorgvuldiger werken, voordeliger. Maar als je hem beperkt tot water overgieten uit het ene vat in het andere, op zand slaan, een berg aarde van de ene plek naar de andere verplaatsen en meteen weer terugverplaatsen, dan ben ik ervan overtuigd dat de gevangene zichzelf uiteindelijk zou verhangen of duizend moorden zou plegen, en liever zou sterven dan een dergelijke vernedering, schaamte en kwelling te ondergaan.²⁶

De misvatting dat onzinbanen voornamelijk in de publieke sector voorkomen

Tot dusver hebben we drie ruime categorieën van banen vastgesteld: nuttige banen (al dan niet baggerbanen), onzinbanen en een klein maar lelijk schemegebied met banen als gangsters, huisjesmelkers, hooggeplaatste bedrijfsjuristen of managers van hedgefondsen, bestaande uit mensen die in wezen niets meer zijn dan egoïstische klootzakken en zich niet anders voordoen.²⁷ Voor elke categorie ga ik ervan uit dat mensen met dat soort banen het best weten in welke categorie ze horen. Wat ik nu wil doen, voordat ik doorga met de typering, is een paar veelgemaakte misvattingen rechtzetten. Als je de kreet ‘onzinbanen’ laat vallen bij iemand die dat woord nog niet kent, gaat die persoon er misschien van uit dat je het eigenlijk over baggerbanen hebt. Maar als je het uitlegt, grijpt hij waarschijnlijk terug op een van de twee veelvoorkomende stereotypen: hij denkt dat je het over overheidsbureaucraten hebt. Of, als hij bekend is met Douglas Adams’ *The Hitchhiker’s Guide to the Galaxy* (in het Nederlands verschenen als *Het transgalactisch liftershandboek*), denkt hij dat je het over kappers hebt.

Eerst iets over de bureaucraten, want die zijn het gemakkelijkst aan te pakken. Niemand zal ontkennen dat er heel wat nutteloze bureaucraten op de wereld zijn. Maar waar het mij om gaat, is dat je tegenwoordig net zoveel nutteloze bureaucraten in de private sector tegenkomt als in de publieke. De kans dat je te maken krijgt met een irritant mannetje in driedelig pak dat onbegrijpelijke regels en bepalingen voorleest, is in een bank of telefoonwinkel even groot als bij de

paspoortbalie of op de afdeling Ruimtelijke Ordening. Publieke en private bureaucratieën zijn zelfs zo met elkaar verweven geraakt dat het vaak moeilijk is om ze van elkaar te onderscheiden. Dat is een van de redenen waarom ik dit hoofdstuk ben begonnen met het verhaal van een man die voor een particulier bedrijf werkt dat voor het Duitse leger werkt. Dat verhaal liet niet alleen zien hoe verkeerd het is om aan te nemen dat onzinbanen vooral in overheidsbureaucratieën voorkomen, maar het illustreert ook de manier waarop ‘markthervormingen’ bijna altijd tot meer en niet tot minder bureaucratie leiden.²⁸ Daarover schreef ik al iets in een eerder boek, *The Utopia of Rules*: als je klaagt dat je bij de bank op bureaucratisch wijze van het kastje naar de muur bent gestuurd, zullen bankmedewerkers je waarschijnlijk vertellen dat het allemaal de schuld is van overheidsbepalingen; maar als je opzoekt waar die bepalingen vandaan komen, zul je ontdekken dat de meeste ervan door de bank zijn opgesteld.

Desondanks overheerst de aanname dat de overheid vergeven is van de onnodige taken en onnodige echelons van administratieve hiërarchie en dat de private sector soepel en efficiënt is.

Deze misvatting is ongetwijfeld deels het gevolg van herinneringen aan landen zoals de Sovjet-Unie, waar een beleid van volledige werkgelegenheid was en waar men dus verplicht was om voor iedereen een baan te creëren, ongeacht of daaraan behoefte was. Het gevolg was dat er in winkels in de Sovjet-Unie drie verschillende medewerkers aan te pas kwamen om een brood te verkopen, of dat van een ploeg wegwerkers altijd meer dan de helft maar wat zat te drinken, te kaarten of te slapen. Die situatie werd van oudsher gepresenteerd als iets wat nooit onder het kapitalisme zou gebeuren. Het laatste wat een private onderneming, die concurreert met andere private ondernemingen, zou doen, is mensen aannemen die niet echt nodig zijn. De klacht die vaak wordt gehoord over het kapitalisme, is juist dat het té efficiënt is, en dat werknemers constant worden geconfronteerd met zwaardere arbeidslasten, quota's en toezicht.

Ik ontken natuurlijk niet dat dat laatste vaak het geval is. Sterker nog, de druk op bedrijven om af te slanken en de efficiëntie te vergroten, is sinds de golf van fusies en overnames van de jaren tachtig juist nogmaals verdubbeld. Maar die druk was bijna uitsluitend gericht op de mensen die onder aan de piramide stonden, degenen die daadwerkelijk dingen maakten, onderhielden, repareerden of vervoerden. Iedereen die bijvoorbeeld een uniform moet dragen bij de uitvoer van

zijn dagelijkse werk, staat waarschijnlijk zwaar onder druk.²⁹ Bezorgers van FedEx en UPS werken volgens moordende schema's die met 'wetenschappelijke' efficiëntie zijn ontworpen. In de hogere echelons van dezelfde bedrijven gaat het er anders aan toe. We kunnen dit desgewenst herleiden tot de belangrijkste zwakte in de managementcultus van efficiëntie, in feite de achilleshiel. Toen managers probeerden om wetenschappelijke onderzoeken te bedenken naar de tijd- en energieuigste manieren om menselijke arbeid in te zetten, vergaten ze om diezelfde technieken op zichzelf toe te passen. En als ze dat al deden, lijkt het effect precies het tegenovergestelde te zijn van wat de bedoeling was. Het gevolg daarvan was dat je in de tijd waarin zwaardere arbeidslasten en afgeslankte organisaties op meedogenloze wijze aan de orde waren, tegelijk ook een snelle toename zag in het aantal management- en administratiefuncties in bijna alle grote bedrijven. Het lijkt wel alsof bedrijven voortdurend de vetrandjes van de werkvloer probeerden weg te snijden en de daaruit voortvloeiende bezuinigingen gebruikten om nog meer overbodige medewerkers in de hogere kaders aan te nemen. (We zullen straks zien dat dit in sommige bedrijven letterlijk het geval was.) Kapitalistische regimens creëerden daardoor uiteindelijk miljoenen holle witteboordenbanen, net zoals de socialistische regimens miljoenen holle proletarische banen hadden gecreëerd.

Verderop in dit boek zullen we onderzoeken hoe dit kon gebeuren. Voorlopig wil ik benadrukken dat bijna alle dynamiek die hier wordt beschreven, in gelijke mate voor de publieke en de private sector geldt. Dat is amper verrassend, want vandaag de dag zijn die twee sectoren nauwelijks van elkaar te onderscheiden.

Waarom een kapper een slecht voorbeeld is van een onzinbaan

Een veelvoorkomende reactie is om de overheid de schuld te geven. Maar vreemd genoeg is een andere veelvoorkomende reactie om vrouwen de schuld te geven. Zodra je afstapt van de opvatting dat je het alleen over overheidsbureaucraten hebt, gaan veel mensen ervan uit dat je het waarschijnlijk hebt over secretaresses, receptionistes en allerlei (typisch vrouwelijke) administratieve banen. Veel van dat

soort administratieve banen zijn inderdaad overduidelijk onzinbanen. Maar de veronderstelling dat het voornamelijk vrouwen zijn die in onzinbanen belanden, is niet alleen seksistisch maar wat mij betreft ook een teken van een ernstig gebrek aan kennis van hoe het er op de meeste kantoren aan toegaat. De kans is groot dat de administratief medewerkster van een (mannelijke) vicedecaan van de faculteit of 'strategisch netwerkmanager' de enige is die op dat kantoor echt iets uitvoert, en dat haar baas degene is die misschien maar wat achter zijn bureau hangt en World of Warcraft speelt.

Deze dynamiek bespreek ik in het volgende hoofdstuk, waarin we kijken naar de rol van de zogenaamde wachter. Ik wil nu alleen zeggen dat we statistisch bewijs voor deze theorie hebben. De enquête van YouGov was helaas niet opgedeeld naar beroep, maar wel naar geslacht. Mannen bleken hun baan vaker nutteloos te vinden (42 procent) dan vrouwen (32 procent). Ook in dit geval kunnen we er wel van uitgaan dat ze het bij het rechte eind hebben.³⁰

Dan de kappers. Douglas Adams heeft wat dit betreft helaas veel op zijn geweten. Het leek soms wel alsof, telkens als ik beweerde dat een groot deel van de banen in onze maatschappij overbodig is, een of andere man (het is altijd een man) zei: 'O ja, je bedoelt zoals kappers?' En daarna liet hij merken dat hij verwees naar het komische sciencefictionboek van Douglas Adams *The Restaurant at the End of the Universe* (in het Nederlands verschenen als *Het restaurant aan het einde van het heelal*). Daarin besluiten de leiders van de planeet Golgafringië om hun meest nutteloze inwoners te lozen door te liegen dat de planeet op het punt staat te worden vernietigd. Als oplossing maken ze een 'Arkvloot' van drie schepen, A, B en C. Het eerste schip is bedoeld voor het creatieve deel van de bevolking, het laatste voor alle blauweboordenarbeiders en het middelste voor de nutteloze rest. Het is de bedoeling om iedereen in schijn-dode toestand naar een nieuwe wereld te sturen; maar in werkelijkheid wordt alleen ruimteschip B gebouwd en op ramkoers met de zon gestuurd. De helden uit het boek komen per ongeluk op schip B terecht en onderzoeken een ruimte met daarin miljoenen ruimtesarcofagen, vol met nutteloze mensen van wie ze eerst denken dat ze dood zijn. Een van de helden begint de schildjes voor te lezen die naast elke sarcofaag zijn geplaatst:

‘Er staat “Golgafringische Arkvloot, schip B, ruimte 7, telefoonreiniger tweede klasse” – en een serienummer.’

‘Een telefoonreiniger?’ vroeg Hugo. ‘Een dode telefoonreiniger?’

‘Dan zijn ze op hun best.’

‘Maar wat doet die hier?’

Amro tuurde door het deksel naar de gestalte die eronder lag.

‘Weinig, zo te zien,’ zei hij, en plotseling verscheen er even dat grijnslachje van hem waardoor mensen altijd het idee kregen dat hij de laatste tijd een beetje te veel van zichzelf had gevergd en het eens wat rustiger aan moest doen.

Hij stiefelde op een andere sarcofaag af. Na enig energiek gewrijf met de handdoek liet hij weten: ‘Hier heb je een dooie kapper. Joepie!’

De volgende sarcofaag bleek de laatste rustplaats te zijn van een accountmanager van een reclamebureau; de daaropvolgende bevatte een tweedehandsautoverkoper, derde klasse.³¹

Het is wel duidelijk waarom dit verhaal relevant is voor mensen die voor het eerst de kreet ‘onzinbanen’ horen, maar het is eigenlijk een vrij vreemde opsomming.

Ten eerste bestaan professionele telefoonschoonmakers niet,³² en hoewel accountmanagers van reclamebureaus en tweedehandsautoverkopers wel bestaan en beroepen zijn die de maatschappij kan missen als kiespijn, zijn het om een of andere reden altijd de kappers die fans van Douglas Adams zich uit het verhaal kunnen herinneren.

Ik zal eerlijk zijn. Ik heb niets tegen Douglas Adams, ik ben juist dol op alle vormen van humoristische Britse sciencefiction uit de jaren zeventig. Maar toch vind ik dit specifieke voorbeeld nogal denigrerend. Allereerst is de lijst helemaal geen lijst van nutteloze beroepen. Het is een lijst van het soort mensen dat een bohemien uit de middenklasse die in die tijd in de Londense wijk Islington woonde, nogal irritant zou vinden. Betekent dat dus dat zij moeten sterven?³³ Zelf fantaseer ik wel eens over het elimineren van de banen, niet de mensen die deze banen hebben. Om de uitroeiing te rechtvaardigen heeft Adams blijkbaar bewust mensen geselecteerd die in zijn ogen niet alleen nutteloos waren, maar ook konden worden beschouwd als mensen die zich sterk identificeerden met hun beroep.

* * *

Voordat we verdergaan, moeten we even stilstaan bij de status van kappers. Waarom is kapper geen onzinbaan? De meest voor de hand liggendste reden is wel omdat de meeste kappers het geen onzinbaan vinden. Het knippen en in model brengen van haar brengt een aantoonbaar verschil teweeg in de wereld, en de notie dat dit onnodige ijdelheid is, is puur subjectief: wie bepaalt wiens oordeel over de intrinsieke waarde van kapsels correct is? Adams' eerste boek, *Het transgalactisch liftershandboek*, dat uitgroeide tot een cultfenomeen, verscheen in 1979. Ik kan me nog goed herinneren hoe ik in dat jaar, als tiener in New York, zag hoe groepjes mensen zich verdrongen voor de kapperszaak op Astor Place om te kijken hoe punks zich een paarse hanenkam lieten aanmeten. Wilde Douglas Adams beweren dat de kappers die hun die hanenkam gaven ook moesten sterven, of alleen de kappers wier stijl hij niet kon waarderen? In arbeidersgemeenschappen waren kapsalons vaak een ontmoetingsplaats; vrouwen van een bepaalde leeftijd en achtergrond staan erom bekend dat ze uren doorbrengen in de kapperszaak om de hoek, die de plek wordt waar je plaatselijke nieuwtjes en roddels uitwisselt.³⁴ Maar je kunt amper aan de indruk ontsnappen dat dit, volgens mensen die kappers het voorbeeld bij uitstek van een onzinbaan vinden, precies het probleem is. Ze stellen zich blijkbaar een groepje vrouwen van middelbare leeftijd voor die snaterend zitten te roddelen onder hun metalen helm, terwijl anderen druk bezig zijn met hopeloze pogingen om het uiterlijk te verfraaien van iemand die (zo wordt gesuggereerd) te dik, te oud en te gewoontjes is om ooit aantrekkelijk te kunnen zijn, hoe vaak ze ook naar de kapper gaat. Het is in feite puur snobisme, met een portie ongevraagd seksisme erbovenop.

Als iemand iets tegen kappers heeft, is dat net zo logisch als beweren dat het runnen van een bowlingbaan of het spelen van de doedelzak een onzinbaan is omdat je zelf niet van bowlen of doedelzakmuziek houdt en niet dol bent op mensen die daar wel van houden.

Sommige mensen denken misschien dat ik hierin onredelijk ben. Ze zullen zeggen: hoe weet je nu of Douglas Adams niet aan de kappers van de armen, maar aan de kappers van de zeer rijken dacht? Wat dacht je van peperdure kappers die absurde bedragen vragen om de dochters van bankiers of filmbonzen een

merkwaardig, op dat moment hip kapsel te geven? Zouden zij niet stiekem vermoeden dat hun werk van weinig waarde of zelfs schadelijk is? Zou dat niet betekenen dat juist zij een onzinbaan hebben?

In theorie zou dit natuurlijk het geval kunnen zijn. Maar laten we deze mogelijkheid eens verder verkennen. Er bestaat natuurlijk geen kwaliteitsmaat waarmee je kunt zeggen dat kapsel x 15 dollar waard is, kapsel y 150 dollar en kapsel z 1500 dollar. In het laatste geval betaalt de klant voornamelijk om te kunnen zeggen dat hij 1500 dollar heeft uitgegeven aan de kapper, of dat hij zijn haar heeft laten doen door dezelfde kapper als Kim Kardashian of Tom Cruise. We hebben het dan over een duidelijk vertoon van verspilling en extravagantie. Nu zou je zeker kunnen betogen dat er een diepe structurele affiniteit bestaat tussen verspillende extravagantie en onzin, en theoretici op het gebied van de economische psychologie, van Thorstein Veblen tot Sigmund Freud en Georges Bataille, hebben opgemerkt dat op het hoogste puntje van de rijkdomspiramide – denk aan Donald Trumps vergulde liften – de grens tussen extreme luxe en volslagen rotzooi flinterdun is. (In dromen wordt goud vaak gesymboliseerd door uitwerpselen, en andersom, en dat is niet voor niets.)

Bovendien bestaat er inderdaad een lange literaire traditie – te beginnen met Emile Zola's *Au Bonheur des Dames* (in het Nederlands verschenen als *In het paradijs van de vrouw*) (1883) en ook in talloze Britse comedy's – waarin de diepe gevoelens van afkeer en walging worden opgehemeld die handelaren en verkoopmedewerkers in winkels vaak voelen voor hun producten en klanten. Als de verkoopmedewerker echt gelooft dat hij niets van waarde aan zijn klanten levert, kunnen we dan zeggen dat de verkoopmedewerker een onzinbaan heeft? Het technische antwoord daarop moet, afgaande op onze werkdefinitie, 'ja' zijn. Maar als ik op mijn eigen onderzoek afa, zijn er maar heel weinig verkoopmedewerkers die er zo over denken. Verkopers van dure parfums denken misschien dat hun producten te duur zijn en dat hun klanten voornamelijk lompe malloten zijn, maar ze vinden zelden dat de hele parfumindustrie maar moet worden afgeschaft.

Uit mijn eigen onderzoek bleek dat er binnen de dienstverlenende economie slechts drie significante uitzonderingen zijn op deze regel: IT-providers, telefonisch verkopers en sekswerkers. Veel mensen in de eerste groep, en zo'n beetje iedereen in de tweede, vond dat ze eigenlijk oplichters waren. Het laatste

voorbeeld is ingewikkelder en leidt ons naar een gebied buiten de exacte grenzen van een 'onzinbaan' naar iets negatievers, maar ik vind het toch het noemen waard. Tijdens mijn onderzoek vertelden diverse vrouwen dat ze hadden gewerkt als bijvoorbeeld paaldanseres of als Playboybunny of dat ze websites voor 'sugar daddy's' hadden bezocht, en opperden dat ik dat soort beroepen in mijn boek moest vermelden. Het overtuigendste argument daarvoor kwam van een voormalig stripteasedanseres, nu hoogleraar, die vond dat het merendeel van het sekswerk als onzinbaan moet worden beschouwd. Hoewel sekswerk duidelijk beantwoordde aan een behoefte, moest er iets vreselijk mis zijn met elke maatschappij die het vrouwelijke deel van haar bevolking vertelt dat ze meer waard zijn als ze tussen hun achttiende en vijfentwintigste dansend uit de kleren gaan dan ze ooit op een later moment in hun leven zullen zijn, ongeacht hun talenten of prestaties, betoogde ze. Als dezelfde vrouw vijf keer zoveel kan verdienen met strippen als met werken als wereldvermaard docent, zou de strippersbaan dan alleen al daarom niet als onzinbaan kunnen worden beschouwd?³⁵

Er valt niets af te dingen aan haar betoog. (Je zou eraan kunnen toevoegen dat de wederzijdse afkeer van dienstverlener en dienstgebruiker in de seksindustrie vaak veel groter is dan in bijvoorbeeld een dure boetiek.) Het enige bezwaar dat ik hiertegen in kan brengen, is dat haar argument misschien niet ver genoeg gaat. Strippen is niet zozeer een onzinbaan, maar deze situatie laat zien dat we in een onzinmaatschappij leven.³⁶

Het verschil tussen gedeeltelijke onzinbanen, grotendeels onzinbanen en volledige onzinbanen

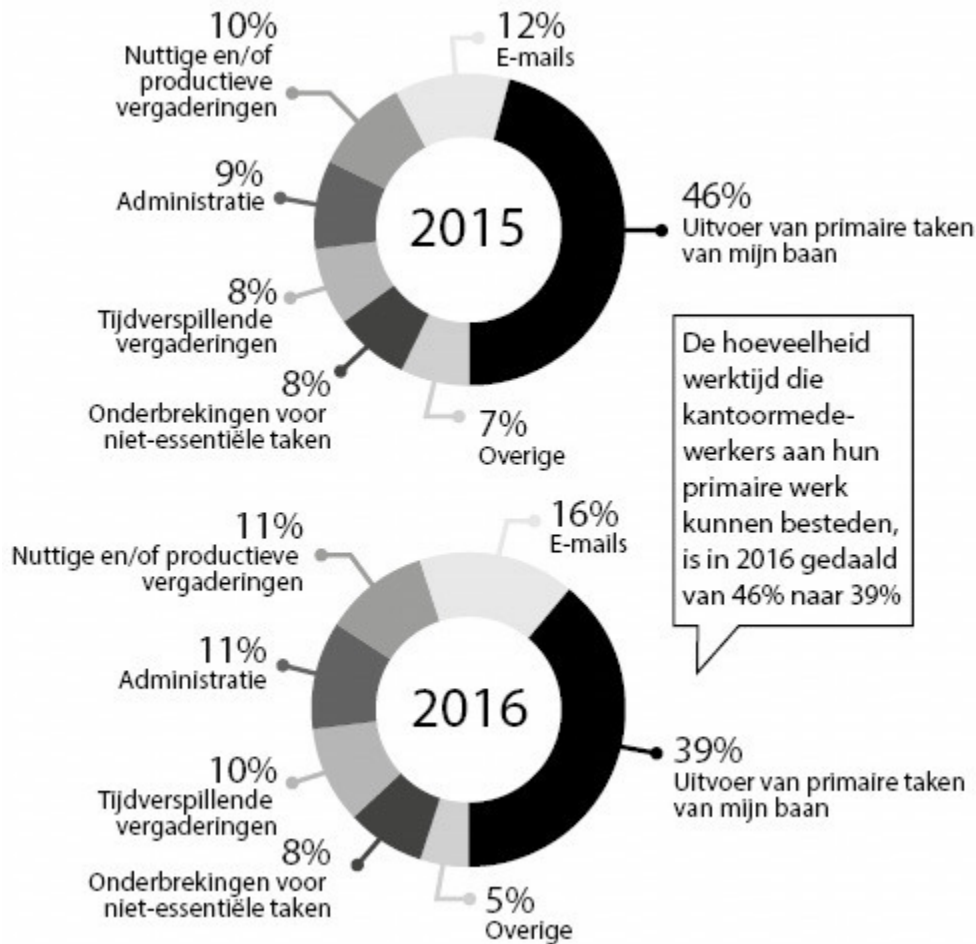
Tot slot moet ik me heel even bezighouden met de onvermijdelijke vraag: hoe zit het met banen die slechts gedeeltelijk onzin zijn?

Dat is een moeilijke, want er zijn maar weinig banen zonder op zijn minst een paar nutteloze of maffe elementen. In zekere mate is dit waarschijnlijk gewoon het onvermijdelijke neveneffect van de manier waarop complexe organisaties functioneren. Toch is er duidelijk sprake van een probleem en het probleem wordt

steeds groter. Volgens mij heeft bijna iedereen die al dertig jaar lang hetzelfde werk doet het idee dat het onzinaandeel in de loop der jaren alleen maar is toegenomen. Daar moet ik aan toevoegen dat dit zeker voor mijn eigen werk als hoogleraar geldt. Docenten in het hoger onderwijs zijn steeds meer tijd kwijt aan administratieve klussen. Dat kan ik zelfs bewijzen, want een van de nutteloze dingen die we tegenwoordig moeten doen, is per kwartaal een urenverantwoording invullen waarop we precies aangeven hoeveel tijd we per week aan administratieve klussen besteden. Alles wijst erop dat deze trend zich doorzet. Zoals in de Franse editie van het tijdschrift *Slate* in 2013 werd opgemerkt: ‘*La bullshitisation de l’économie n’en est qu’à ses débuts*’ (de bullshitisatie van de economie is nog maar pas begonnen).³⁷

Het proces van bullshitisatie is weliswaar onverbiddelijk, maar tegelijk ook zeer inconsequent. Het heeft om vanzelfsprekende redenen de werkgelegenheid in de middenklasse harder geraakt dan die in de arbeidersklasse, en binnen de arbeidersklasse is het van oudsher vooral het vrouwelijke, zorgende werk dat het doelwit is geweest van bullshitisatie. Zo klaagden veel verpleegkundigen dat ze tegenwoordig zo’n 80 procent van hun tijd besteden aan administratie en vergaderingen en dergelijke, terwijl vrachtwagenchauffeurs en metselaars ongehinderd verder werken. We beschikken over enkele statistieken op dat gebied. Figuur 1 is afkomstig uit de Amerikaanse editie van de 2016-2017 *State of Enterprise Work Report*.

Figuur 1



Volgens deze enquête geven Amerikaanse kantoormedewerkers aan dat de hoeveelheid tijd die zij aan hun werkzaamheden besteden, is gedaald van 46 procent in 2015 tot 39 procent in 2016. Dat is het gevolg van een proportionele toename van de tijd die wordt besteed aan e-mails (gestegen van 12 naar 16 procent), 'tijdverspillende' vergaderingen (van 8 naar 10 procent) en administratieve verplichtingen (van 9 naar 11 procent). Cijfers die zo dramatisch zijn, moeten wel deels het resultaat zijn van willekeurige statistische ruis; immers, als zulke trends zich echt zouden voortzetten, zou over krap tien jaar geen enkele kantoormedewerker in de Verenigde Staten nog echt werk uitvoeren. Afgezien daarvan laat de enquête duidelijk zien dat (1) meer dan de helft van het aantal arbeidsuren in Amerikaanse kantoren aan onzin is gewijd en (2) dat het probleem snel verergert.

Op basis daarvan kun je inderdaad beweren dat er gedeeltelijke onzinbanen, grotendeels onzinbanen en volkomen onzinbanen bestaan. Dit is toevallig een boek over die laatste groep (of, om exact te zijn, over volledig of overwegend onzinbanen, niet over grotendeels onzinbanen, waar de meter rond de 50 procent aangeeft.)

Ik probeer op geen enkele manier te ontkennen dat de bullshitisatie van alle aspecten van de economie een zeer belangrijk maatschappelijk probleem is. Sta gewoon eens stil bij de eerdergenoemde cijfers. Als 37 tot 40 procent van alle banen volkomen nutteloos is, en minstens 50 procent van al het werk dat in niet-nutteloze kantoren wordt verricht al even nutteloos is, kunnen we waarschijnlijk concluderen dat minstens de helft van al het werk dat in onze maatschappij wordt uitgevoerd, kan worden afgeschaft zonder dat je het verschil zou merken. Eigenlijk is het percentage bijna zeker hoger, want er wordt geen rekening gehouden met tweedelijnonzinbanen: echte banen ter ondersteuning van mensen die zich bezighouden met onzin. (Die bespreek ik in hoofdstuk 2.) We zouden met gemak een maatschappij van vrije tijd kunnen worden en een twintigurige werkweek kunnen instellen. Misschien zelfs wel een vijftienurige werkweek. In plaats daarvan zijn we er als maatschappij toe veroordeeld om het grootste deel van onze tijd door te brengen op het werk, waar we taken uitvoeren die naar ons idee geen enkel verschil uitmaken in de wereld.

In de rest van dit boek zal ik verkennen hoe we in deze alarmerende situatie terecht zijn gekomen.

[4. 'Bullshit jobs', LiquidLegends, www.liquidlegends.net/forum/general/460469-bullshit-jobs?page=3](http://www.liquidlegends.net/forum/general/460469-bullshit-jobs?page=3), laatst gewijzigd op 1 oktober 2014.

[5. 'Spanish Civil Servant Skips Work for 6 Years to Study Spinoza', Jewish Telegraphic Agency \(JTA\), laatst gewijzigd op 26 februari 2016, www.jta.org/2016/02/26/news-opinion/world/spanish-civil-servant-skips-work-for-6-years-to-study-spinoza.](http://www.jta.org/2016/02/26/news-opinion/world/spanish-civil-servant-skips-work-for-6-years-to-study-spinoza)

[6. Jon Henley, 'Long Lunch: Spanish Civil Servant Skips Work for Years Without Anyone Noticing', *The Guardian* \(vs\), laatst gewijzigd op 26 februari 2016, www.theguardian.com/world/2016/feb/12/long-lunch-spanish-civil-servant-skips-work-for-years-without-anyone-noticing.](http://www.theguardian.com/world/2016/feb/12/long-lunch-spanish-civil-servant-skips-work-for-years-without-anyone-noticing) Misschien was hij geïnspireerd

door Spinoza's betoog dat alle levende wezens ernaar streven hun macht te maximaliseren, maar dat macht net zozeer bestaat uit het vermogen om anderen te beïnvloeden als uit het vermogen om door anderen te worden beïnvloed. Vanuit Spinoza gezien is een baan waarin je op niemand invloed hebt en door niemand wordt beïnvloed de slechtst mogelijke arbeidssituatie.

7. Postbezorgers hebben natuurlijk geen onzinbaan. Maar het verhaal lijkt te illustreren dat aangezien 99 procent van alle post die ze besloten niet te bezorgen junkmail was, hun baan net zo goed een onzinbaan had kunnen zijn. Dat was zeer waarschijnlijk niet het geval, maar in het verhaal wordt de publieke opinie belicht. Meer over de veranderende houding jegens postbezorgers vind je in mijn *Utopia of Rules* (2015), pp. 153-163.

8. <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/3410547.stm?a>, bekeken op 7 april 2017.

9. 'Vier op tien werknemers noemt werk zinloos', <http://overhetnieuwewerken.nl/vier-op-tien-werknemers-noemt-werk-zinloos/>, bekeken op 10 juli 2017.

10. Typische opmerking van Rufus: 'Ik zou graag zeggen dat mijn meest waardeloze baan die keer was toen ik als barrista werkte en lattes bereidde voor zeer kieskeurige en opmerkelijke mensen, maar achteraf gezien begrijp ik dat ik belangrijk werk deed, want ik hielp hen om de dag door te komen.'

11. Ik moet opmerken dat het volgende voornamelijk berust op huurmoordenaars uit de populaire cultuur, en niet op de etnografische of sociologische analyses van echte huurmoordenaars.

12. Interessant om te vermelden is dat het Engelse woord *bull* geen afkorting is voor 'bullshit', maar dat 'bullshit' een vroeg-twintigste-eeuwse uitweiding is van 'bull'. De term is afgeleid van het Franse *bole*, dat 'fraude of oplichting' betekent. De term 'bullshit' wordt voor het eerst gebruikt in een niet-verschenen gedicht van T.S. Eliot. Ook het Engelse *bollocks* is afgeleid van 'bole'.

13. Ik zou 'liegen' hebben gezegd, maar volgens een beroemde uitspraak van de filosoof Harry Frankfurt (2005) is bullshitten niet hetzelfde als liegen. Het verschil tussen beide woorden lijkt op het verschil tussen moord en doodslag: het ene is doelbewuste deceptie, het andere is roekeloze onachtzaamheid voor de waarheid. Ik betwijfel of dit onderscheid helemaal opgaat in deze context, maar een discussie over dit onderwerp leek me niet bijster nuttig.

[14.](#) Om de feodale connectie beter te begrijpen kan de lezer eens stilstaan bij de naam 'Corleone'. Dat was de naam van de fictieve maffiafamilie in Mario Puzo's roman en Francis Ford Coppola's film *The Godfather*. In werkelijkheid is het de naam van een stadje op Sicilië dat berucht is als de woonplaats van veel beroemde maffiosi. De naam is Italiaans voor 'leeuwenhart'. De reden daarvoor lijkt te zijn dat de Noormannen die in 1066 Engeland veroverden, ook het ooit in Arabische handen zijnde Sicilië hadden veroverd en veel aspecten uit het Arabische bestuur hadden overgenomen. In veel verhalen over Robin Hood is de aartsschurk de sheriff van Nottingham, en de koning die ver weg op kruistocht is, is Richard Leeuwenhart. Het woord sheriff is de verengelse versie van het Arabische 'sharif' en was een van de functies die was geënt op het bestuur van Sicilië. Over het exacte verband tussen Corleone en de Britse koning is het laatste woord nog niet gezegd, maar er is zeker een verband. Dus heel indirect is het personage dat Marlon Brando vertolkte in *The Godfather* vernoemd naar Richard Leeuwenhart.

[15.](#) Veel inbrekers breken in hun vrije tijd in. In een flatgebouw waar ik ooit woonde, werden op een bepaald moment veel inbraken gepleegd, en altijd op een maandag. Uiteindelijk werd vastgesteld dat de inbreker een kapper was, want die hebben meestal op maandag vrij.

[16.](#) Veel dieven, van kunstrovers tot doodgewone winkeldieven, verhuren hun diensten, maar zijn als zodanig toch nog zelfstandig ondernemers, en dus zzp'ers. Het geval van de huurmoordenaar is wat vager. Je zou kunnen zeggen dat als iemand een langdurig maar ondergeschikt lid is van een misdaadorganisatie, dat als een 'baan' geldt, maar ik heb niet de indruk (ik weet het natuurlijk niet zeker) dat de meeste mensen in die positie er helemaal hetzelfde over denken.

[17.](#) Ik beweer niet dat zo'n baan 'een vorm van betaalde arbeid is die zo zinloos, overbodig of schadelijk lijkt dat zelfs de werknemer het bestaan ervan niet kan rechtvaardigen', maar ik beweer dat het 'een vorm van betaalde arbeid is die zo zinloos, overbodig of schadelijk is dat zelfs de werknemer het bestaan ervan niet kan rechtvaardigen. Met andere woorden: ik zeg niet enkel dat de werknemer zijn baan onzin vindt, maar dat zijn overtuiging valide en juist is.

[18.](#) Ik zal mijn eigen situatie als voorbeeld nemen. Momenteel ben ik als hoogleraar antropologie in dienst van de London School of Economics. Er zijn mensen die antropologie het summum van een onzinonderwerp vinden. In 2011 noemde Rick Scott, de gouverneur van Florida, het vak nog het grootste

voorbeeld van vakken die de universiteiten in zijn staat konden missen als kiespijn (Scott Jaschik, 'Florida GOP Vs. Social Science', Inside Higher Education, laatst aangepast op 12 oktober 2011, www.insidehighered.com/news/2011/10/12/florida-governor-challenges-idea-of-non-stem-degrees).

19. Ik heb gehoord dat er binnen Countrywide Financial, een van de belangrijkste spelers in het hypotheekschandaal van 2008 in de Verenigde Staten, in feite maar twee rangen bestonden: de bescheiden 'nerds' en de insiders; het waren de insiders die op de hoogte waren van het bedrog. In mijn eigen onderzoek stuitte ik op een nog extremer voorbeeld: een vrouw schreef me dat ze bijna een jaar had gewerkt als advertentieverkoopster voor een in-flight magazine, waarvan ze langzaam maar zeker beseftte dat het niet echt bestond. Ze rook onraad toen ze beseftte dat ze nooit een exemplaar van het tijdschrift had gezien, niet op het kantoor maar ook niet in een vliegtuig, terwijl ze toch geregeld vloog. Uiteindelijk bevestigden haar collega's dat de hele operatie nep was.

20. Zoals voor alle regels geldt ook hier een uitzondering. In veel grote organisaties zoals banken huren hooggeplaatste managers een consultant of interne toezichthouder in om te ontdekken waar medewerkers zich nu eigenlijk mee bezighouden. Een bankanalist vertelde me dat zo'n 80 procent van alle bankmedewerkers zich bezighoudt met overbodige taken en dat meestal niet doorheeft, want ze worden in het duister gelaten over hun rol binnen de grotere organisatie. Toch, vertelde hij, weten hun leidinggevenden er ook niet meer van, en zijn hervormingsvoorstellen worden keer op keer afgewezen. Ook hier is het belangrijk om te vermelden dat het probleem niet zozeer is dat mensen onterecht denken dat ze een onzinbaan hebben, maar juist andersom.

21. Zelfs daar valt iets tegen in te brengen. Hoe zit het dan met aanhangers van Scientology? De meeste mensen die E-metersessies aanbieden waarmee mensen trauma's uit een vorig leven kunnen ontdekken, lijken ervan overtuigd dat hun werk een enorme maatschappelijke waarde heeft, zelfs terwijl de overgrote meerderheid van de bevolking ervan overtuigd is dat zij gestoord zijn of de boel belazeren. Maar ook dit is niet echt relevant, want niemand beweert dat 'gebedsgenezer' een onzinbaan is.

22. Je zou kunnen betogen dat propaganda die er ogenschijnlijk op is gericht om buitenstaanders voor de gek te houden, er in feite vooral op is gericht om het geweten van de propagandisten zelf te sussen.

23. Die uitspraken waren voor de vuist weg en niet op papier gezet. Het citaat is deels gereconstrueerd aan de hand van uitspraken die worden geciteerd in John Adam Byrne, 'Influential Economist Says Wall Street Is Full of Crooks', *New York Post* online, 28 april 2013, <http://nypost.com/2013/04/28/influential-economist-says-wall-streets-full-of-crooks>, en deels afkomstig uit een gedeeltelijke transcriptie in een artikel in *Business Insider* door Janet Tavakoli, www.businessinsider.com/i-regard-the-wall-street-moral-environment-as-pathological-2013-9?IR=T, bekeken op 21 april 2017, en deels uit de aantekeningen die ik ter plekke maakte.

24. Tijdens mijn onderzoek ben ik zelfs een verrassend groot aantal mensen tegengekomen (nou, eigenlijk drie) die een universitaire studie hebben afgerond en, gefrustreerd door de zinloze kantoorbanen die hun wachtten, inderdaad als schoonmaker gingen werken om het gevoel te hebben dat ze eerlijk werk deden.

25. Ik zou dit eigenlijk niet hoeven zeggen, maar ik weet dat er lezers zijn die problemen hebben met basislogica: de bewering dat baggerbanen meestal nuttig en productief zijn, wil nog niet zeggen dat alle nuttige en productieve banen baggerbanen zijn.

26. *House of the Dead* (1862); ik las de Engelse vertaling van Constance Garnett (Mineola, NY: Dover, 2004), pp. 17-18 (in het Nederlands verschenen als *Aantekeningen uit het dodenhuis*). Mijn vriend Andrej Grubacic vertelde me dat zijn grootvader dit in een titoïstisch heropvoedingskamp in het Joegoslavië van de jaren vijftig ook echt had moeten doen, bij wijze van marteling. De gevangenenbewaarders hadden blijkbaar de klassiekers gelezen.

27. De drieledige lijst is niet als uitputtend bedoeld. Wat ontbreekt, is bijvoorbeeld de categorie die vaak 'opzichterswerk' wordt genoemd, dat grotendeels (onnodige leidinggevend) onzinwerk is, maar ook grotendeels simpelweg schadelijk of nadelig.

28. In David Graeber, *The Utopia of Rules: On Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy* (Brooklyn, NY: Melville House, 2015), noem ik dit 'de IJzeren Wet van het Liberalisme', namelijk dat 'elke markthervorming, elk overheidsinitiatief om de bureaucratie te beperken en de marktwerking te bevorderen, uiteindelijk het effect zal hebben van een toename in de totale hoeveelheid reguleringen, de totale hoeveelheid papierwerk en het totale aantal bureaucraten in dienst van de overheid.'

[29.](#) Dat is trouwens wat een uniform voornamelijk betekent, want het zijn vaak de mensen (bijvoorbeeld in de linnenkamer van een hotel) die nooit door het publiek worden gezien die geacht worden een uniform aan te trekken. De boodschap is: ‘Beschouw jezelf als iemand die onder militaire discipline staat.’

[30.](#) Vreemd genoeg werd de uitslag van de enquête niet onderverdeeld naar politieke voorkeur (kiezers van de Conservative Party gaven het minst en UKIP-stemmers gaven het meest aan dat zij hun baan een onzinbaan vonden) en regio (in het zuiden van Engeland buiten Londen was het onzinpercentage met 42 procent het hoogst, in Schotland met 27 procent het laagst). Leeftijd en ‘sociale status’ leken relatief onbelangrijk.

[31.](#) *The Restaurant at the End of the Universe* (*Hitchhiker's Guide to the Galaxy*, tweede boek) (Londen: Macmillan Pan Books, 1980), p. 140. Nederlandse vertaling: *Het restaurant aan het einde van het heelal*, Sjaak Commandeur en Rien Verhoef, De Fontein, 1981.

[32.](#) Er wordt, zoals te verwachten, onder fans van Douglas Adams nog gediscussieerd over dit onderwerp, maar de consensus lijkt te zijn dat er in de jaren zeventig weliswaar banen waren waarin het reinigen van telefoons en andere elektronische apparatuur tot de werkzaamheden behoorden, maar dat ‘telefoonreiniger’ als apart beroep niet bestond. Dat weerhield Adams er niet van om samen met Graham Chapman van Monty Python een televisiespecial te schrijven, met Ringo Starr in de hoofdrol, genaamd *The Telephone Sanitisers of Navarone*, die helaas nooit is geproduceerd.

[33.](#) Later ontdekken we dat juist de Golgafringiërs het lid op de neus krijgen, want zij komen allemaal om door de pest, die het gevolg was van een incorrect gereinigde telefoon. Maar dat deel lijkt iedereen te zijn vergeten.

[34.](#) Kapperszaken in migrantenwijken spelen vaak een vergelijkbare rol voor zowel mannen als vrouwen. Ik had vroeger zelfs vrienden die de huiskappers werden voor een groot Londens kraakpand die dit verschijnsel ook opmerkten: iedereen die in de stad kwam wonen, wipte even langs voor een knipbeurt en de laatste nieuwtjes.

[35.](#) Om nog maar te zwijgen, voegde ze toe, van het feit dat met het geld dat werd uitgegeven aan danseressen op podia de dreiging van klimaatverandering makkelijk kon worden aangepakt. ‘De seksindustrie laat duidelijk merken dat het waardevolste wat een vrouw te bieden heeft, haar zeer jonge lichaam als seksuele

handelswaar is. Deze branche bepaalt dat veel vrouwen tussen hun achttiende en vijfentwintigste meer verdienen dan ze later ooit nog zullen verdienen. Dat geldt zeker voor mij.' De vrouw in kwestie is een succesvol academisch docent en auteur die per jaar nog altijd minder verdient dan vroeger in drie maanden als stripper.

[36](#). Als bewijs voor deze generalisatie: als telefonische verkopers of nutteloze middenkadermanagers verboden zouden worden, zou er waarschijnlijk geen zwarte markt ontstaan om hen te vervangen. Van oudsher is dat uiteraard wel altijd het geval geweest met sekswerk. Daarom kun je stellen dat het probleem ligt bij het patriarchaat zelf – de concentratie van zoveel rijkdom en macht in de handen van mannen die vervolgens seksueel onbevredigd worden gehouden of leren dat ze bepaalde vormen van bevrediging wel moeten opzoeken en andere niet – en dus iets veel essentiëlers is voor de aard van de maatschappij zelf.

[37](#). 'L'invasion des "métiers à la con", une fatalité économique?', Jean-Laurent Cassely, *Slate*, 26 augustus 2013, www.slate.fr/story/76744/metiers-a-la-con. Bekeken op 23 september 2013.

[2] Welke soorten onzinbanen bestaan er?

Uit mijn onderzoek is gebleken dat er vijf basisvormen van onzinbanen bestaan. In dit hoofdstuk beschrijf ik deze vormen en hun belangrijkste kenmerken.

Allereerst nog iets over dat onderzoek. Ik maak gebruik van twee grote gegevensverzamelingen. Toen in 2013 mijn oorspronkelijke essay, ‘Het fenomeen onzinbanen’, was verschenen, werd het in diverse kranten in verschillende landen als opiniestuk geplaatst en overgenomen op diverse blogs. Er kwam een uitgebreide online discussie op gang, waarbij veel deelnemers hun persoonlijke ervaringen beschreven met banen die naar hun idee behoorlijk absurd of nutteloos waren. Ik downloadde er 124 en nam die uitgebreid door.

Om de tweede gegevensverzameling heb ik actief gevraagd. In de tweede helft van 2016 maakte ik een e-mailaccount aan dat uitsluitend was bedoeld voor het onderzoek. Op mijn Twitteraccount vroeg ik mensen om mij hun eigen ervaringen met onzinbanen te sturen.³⁸ De respons was indrukwekkend. Ik verzamelde uiteindelijk ruim 250 van dat soort ervaringsverhalen, die varieerden van een enkele alinea tot essays van elf bladzijden lang. Respondenten deden details uit de doeken over allerlei onzinbanen en speculeerden over de organisatorische of maatschappelijke dynamiek die tot deze banen had geleid, en ze beschreven de maatschappelijke en psychologische effecten ervan. De meeste verhalen waren afkomstig uit Engelstalige landen, maar ik ontving ze ook uit heel continentaal Europa en uit Mexico, Brazilië, Egypte, India, Zuid-Afrika en Japan. Sommige waren zeer ontroerend en zelfs pijnlijk om te lezen. Veel waren hilarisch. Uiteraard vroegen bijna alle respondenten me om niet hun echte naam te gebruiken.³⁹

Nadat ik de reacties had geschift en ontdaan van overbodig materiaal, had ik een bestand over van ruim 110.000 woorden, die ik vervolgens van kleurencodes voorzag. De resultaten waren misschien niet toereikend voor de meeste vormen van statistische analyse, maar ik vind ze een buitengewoon rijke bron voor

kwalitatieve analyse, vooral omdat ik in veel gevallen nog verdere vragen kon stellen en in sommige gevallen een uitvoerig gesprek kon voeren met de respondenten. Sommige belangrijke concepten die ik in dit boek ga ontwikkelen, werden in die gesprekken voorgesteld of zijn erdoor geïnspireerd – dus in zekere zin is het boek een samenwerkingsproject. Dat geldt vooral voor de hieronder beschreven typering, die zich direct ontwikkelde vanuit deze gesprekken en die ik niet zozeer als mijn creatie beschouw, maar meer als het product van een voortdurende dialoog.⁴⁰

De vijf voornaamste soorten onzinbanen

Geen enkele typering is ooit perfect, en ik weet zeker dat er allerlei manieren zijn om groepen af te baken,⁴¹ maar in de loop van mijn onderzoek ontdekte ik dat het handig was om onzinbanen in te delen in vijf categorieën. Ik noem ze wachters, bullebakken, oplapwerkers, afvinkers en opzichters.

Laten we ze een voor een bekijken.

1 . Wat wachters doen

Wachterbanen zijn banen die alleen of primair bestaan omdat iemand er belangrijk uit wil zien of zich belangrijk wil voelen.

Een andere naam voor deze categorie zou ‘feodale vazallen’ zijn. Van oudsher laten rijke en machtige mannen zich graag omringen door allerlei bedienden, klanten, hielenlikkers en gunstelingen. Die zijn niet allemaal in vaste dienst bij het huishouden van de edelman, maar van de meeste mensen die dat wel zijn, wordt verwacht dat ze toch wel zo af en toe een klusje doen. Maar vooral aan de top van de piramide is er meestal een handjevol mensen dat niets anders hoeft te doen dan aanwezig zijn en indruk maken.⁴² Je kunt niet magnifiek zijn zonder een entourage. En voor wie echt magnifiek is, is de pure zinloosheid van de geüniformeerde vazallen om je heen het grootste bewijs van je grootsheid. Tot ver

in de negentiende eeuw hadden rijke families in Engeland nog een livreaknecht in dienst: een in livrei gestoken bediende die alleen als taak had om met het rijtuig mee te rennen om kuilen in de weg op te sporen.⁴³

Dienstboden van deze soort krijgen vaak simpele taken toebedeeld om hun bestaan te rechtvaardigen, maar dat is niet meer dan een voorwendsel: in werkelijkheid draait het er alleen om dat je een stel knappe jongemannen aanneemt die in een blits uniform bij de deur staan en er koninklijk uitzien terwijl jij hof houdt, of met een uitgestreken gezicht voor je uit schrijden wanneer je een vertrek binnenloopt. Vazallen worden vaak uitgedost met militair uitziende kostuums en attributen, om de indruk te wekken dat hun rijke werkgever over een eigen soort paleiswacht beschikt. Zulke rollen zie je vaker in economieën die zijn gebaseerd op een leenstelsel en de daaruit voortvloeiende herverdeling van de buit.

Even een gedachte-experiment: stel je voor dat je een feodale heerser bent die 50 procent opeist van de oogst van elk boerenhuishouden. Je bezit dan een enorme hoeveelheid voedsel. Genoeg zelfs om een bevolkingsgroep te onderhouden die precies even groot is als die van de boeren-voedselproducenten.⁴⁴ Je moet er iets mee doen – en een willekeurige feodale heerser kan maar een beperkt aantal koks, wijnkelners, afwashulpen, harem-eunuchen, muzikanten, juweliers en dergelijke in dienst hebben. Zelfs als je ook nog eens genoeg gewapende mannen in dienst hebt om een eventuele opstand de kop in te drukken, blijft er waarschijnlijk nog een heleboel voedsel over. Vanzelf zullen zich behoeftigen, weggelopenen, weeskinderen, criminelen, vrouwen in wanhopige situaties en andere ontheemde mensen rond je landhuis gaan verzamelen (daar is immers al het voedsel). Je kunt ze wegsturen, maar dan vormen ze waarschijnlijk een gevaarlijke zwerversclub, die een politieke bedreiging kan worden. De voor de hand liggende oplossing is om ze een uniform aan te trekken en ze een onbeduidende of zinloze taak te geven. Dan lijkt jij een weldoener en zo kun je ze ook nog eens in de gaten houden.

Verderop zal ik beschrijven dat zich onder de bestaande vorm van kapitalisme een niet zo heel andere dynamiek voordoet, maar voorlopig wil ik alleen benadrukken dat het toebedelen van onbeduidende taken aan mensen, als smoes om ze om je heen te hebben zodat jij belangrijk lijkt, een lange en eerbare geschiedenis heeft.⁴⁵

Wat zou de moderne tegenhanger zijn?

* * *

Sommige ouderwetse feodaalachtige vazalbanen bestaan nog steeds.⁴⁶ Conciërges zijn het duidelijkste voorbeeld. Zij doen voor de superrijken hetzelfde als een elektronische intercom al sinds de jaren vijftig voor andere mensen doet. Een voormalig conciërge beklaagt zich:

Bill: 'Nog een onzinbaan: conciërge in een van die gebouwen. De helft van de tijd was ik bezig met op de knop drukken waarmee de voordeur voor de bewoners openging en hen begroeten als ze door de lobby liepen. Als ik niet op tijd op die knop drukte en de bewoner moest de deur zelf met de hand openen, werd ik erop aangesproken door mijn manager.'

In sommige landen, zoals Brazilië, zijn in dat soort gebouwen nog geüniformeerde liftbedienden aanwezig, die geen andere taak hebben dan voor jou op de knop te drukken. Zulke expliciete feodale overblijfselen vind je nog terug bij receptionistes en frontdeskmedewerkers van bedrijven die dit personeel eigenlijk niet nodig hebben.

Gerte: 'In 2010 werkte ik als receptioniste voor een Nederlandse uitgeverij.

Omdat er hooguit eens per dag werd gebeld, kreeg ik nog wat andere taken:

- De snoeppot vullen met pepermuntjes. (De pepermuntjes werden door een andere medewerker van het bedrijf aangeleverd. Ik hoefde enkel een handvol pepermuntjes uit de lade naast de snoeppot te pakken en die in de snoeppot te stoppen.)
- Eenmaal per week liep ik naar een vergaderkamer om een antieke klok op te winden. (Dat vond ik eigenlijk nog best stressvol, want als ik het vergat of te lang wachtte, zouden de gewichten eraf vallen en dan zou ik op zoek moeten gaan naar een uurwerkreparateur.)
- Wat nog de meeste tijd in beslag nam, was het bijhouden van de Avon-verkopen van mijn collega-receptioniste.'

Dat ene telefoontje per dag zou iemand anders natuurlijk makkelijk kunnen afhandelen, net zoals bij de meeste mensen thuis: wie het dichtst bij de telefoon in de buurt is en niets anders omhanden heeft, neemt de telefoon op. Waarom zou je een vrouw – of eigenlijk, in dit geval, twee vrouwen – een voltijdssalaris en extra voordeeltjes bieden alleen om de hele dag achter een balie te zitten niksen? Het antwoord is: het zou schokkend en bizar zijn om het niet te doen. Geen mens zou een bedrijf serieus nemen waar niemand achter de balie zat. Als een uitgeverij de conventies zo schaamteloos met voeten zou treden, zouden potentiële auteurs of leveranciers of aannemers zich afvragen: ‘Als ze weigeren om een receptioniste aan te stellen, wat zou deze uitgever dan nog meer weigeren? Mij betalen bijvoorbeeld?’⁴⁷

Receptionistes zijn nodig als een Teken van Ernst, zelfs als er verder geen werk voor hen is. Andere wachters zijn Tekenen van Belang. Het volgende verhaal komt van Jack, die was aangenomen als telefonisch verkoper door een kleine obligatiehandel. Zulke bedrijven, legt hij uit, ‘werken met gestolen bedrijfsgidsen: interne telefoonboeken van bedrijven waarvan een listig persoon een fysiek exemplaar heeft gestolen dat hij vervolgens aan diverse bedrijven heeft verkocht’. Obligatiehandelaren bellen vervolgens hooggeplaatste medewerkers uit die bedrijven en proberen ze aandelen te verkopen.

Jack: ‘Als telemarketeer moest ik die mensen opbellen. Niet om aandelen aan ze te verkopen, maar om ze “gratis researchmateriaal over een veelbelovend bedrijf dat binnenkort de beursgang maakt” aan te bieden, en daarbij te benadrukken dat ik namens een handelaar belde. Dat laatste was me nadrukkelijk opgedragen tijdens de training. De redenering daarachter was dat de potentiële klant op die manier zou denken dat de handelaren zo capabel en professioneel waren en het zo verrekke druk hadden met geld verdienen, dat ze een assistent nodig hadden voor dit soort telefoontjes. Het doel ervan was letterlijk om mijn buurman de handelaar succesvoller te laten lijken dan hij was.

Ik kreeg tweehonderd dollar per week, letterlijk rechtstreeks uit de portefeuille van de handelaar, om hem succesvol te laten lijken. Maar de handelaar maakte op die manier niet alleen indruk op zijn cliënten; in het kantoor zelf was het een statussymbool om als handelaar je eigen telemarketeer te hebben, zeer belangrijk in zo’n hypermannelijke, hyperconcurrerende kantooromgeving. Ik

was een soort pronkfiguur voor hem. Dat hij mij als bezit had, kon het verschil betekenen tussen een ontmoeting met een bezoekende regionaal manager of geen ontmoeting. Maar hij stond vooral op een iets hogere plek op de sociale ladder.'

Het ultieme doel van dat soort handelaren is om zoveel indruk te maken op de baas, dat ze worden bevorderd van de lage 'handelspit' naar een eigen kantoor op een hogere verdieping. Jacks conclusie: 'Mijn positie bij dit bedrijf was volkomen overbodig en diende alleen om de indruk te wekken dat mijn leidinggevende een *big shot* was.'

Dat is precies de definitie van een wachtersbaan.

De kleingeestigheid van dit spel – zelfs in de jaren negentig was tweehonderd dollar niet echt veel geld – legt de dynamiek bloot die in grotere en complexere bedrijfsmilieus niet zo transparant is. Daar komen we vaak situaties tegen waarin niemand zeker weet hoe of waarom bepaalde functies ooit zijn bedacht en worden aangehouden. Ophelia werkt voor een organisatie die sociale-marketingcampagnes organiseert, en vertelt:

Ophelia: 'Mijn huidige functieomschrijving is portfoliocoördinator, en iedereen vraagt me altijd wat dat betekent of wat ik nu eigenlijk doe. Ik heb geen idee. Ik probeer er nog steeds achter te komen. In mijn functieomschrijving staat van alles over het faciliteren van relaties tussen partners, enzovoort, wat volgens mij gewoon betekent dat ik zo af en toe een vraag beantwoord.

Ik ben gaan beseffen dat mijn daadwerkelijke functieomschrijving een onzinbaan is. Maar in werkelijkheid ben ik de persoonlijk assistent van de directeur. En in die hoedanigheid heb ik wel degelijk echt werk te doen, simpelweg omdat de mensen die ik assisteer ofwel te "druk" ofwel te belangrijk zijn om die dingen zelf te doen. Sterker nog, meestal lijkt het wel alsof ik de enige ben die iets uitvoert. Op sommige dagen ren ik van hot naar her, terwijl de meeste middenmanagers wat naar de muur zitten te staren, zich blijkbaar kapot vervelen en de tijd doden met zinloze bezigheden (zoals die vent die elke dag om het halfuur zijn rugzak opnieuw inpakt).

Het is wel duidelijk dat er niet genoeg te doen is om ons allemaal aan het werk te houden, maar in een vreemde logica die alleen bedoeld is om hun het idee te geven dat hun baan belangrijk is, zijn we nu op zoek naar nog een manager. Misschien om de illusie hoog te houden dat er zoveel te doen is?’

Ophelia denkt dat haar baan oorspronkelijk slechts een plaatsvuller was, gecreëerd zodat iemand anders zou kunnen opscheppen over hoeveel mensen hij onder zich had. Maar zodra de functie was aangemaakt, ontwikkelde zich een perverse dynamiek, waarbij diverse managers steeds meer van hun eigen verantwoordelijkheden afschoven naar de laagst geplaatste vrouw in de organisatie (zij), om de indruk te wekken dat zij het veel te druk hadden om die werkzaamheden zelf uit te voeren. Daarna hadden zij natuurlijk nog minder te doen dan voorheen – een spiraal die culmineerde in het bizarre besluit om nog een manager aan te nemen om de hele dag naar de muur te staren of Pokémon te spelen, want door hem aan te nemen zou het lijken alsof dat niet was wat alle anderen deden. Ophelia moet hierdoor soms keihard werken, deels doordat de weinige noodzakelijke taken (die aan haar worden doorgegeven) nog worden verergerd door volledig verzonnen verantwoordelijkheden die zijn ontworpen om lager personeel aan de slag te houden:

Ophelia: ‘Het bedrijf is verdeeld over twee organisaties en twee gebouwen. Als mijn bazin (die de baas is over het hele bedrijf) naar het andere gebouw gaat, moet ik een formulier invullen om voor haar een werkkamer te reserveren. Elke keer weer. Het is echt waanzin, maar het zorgt er wel voor dat de receptioniste daar iets te doen heeft en daardoor onmisbaar is. Ook lijkt zij daardoor heel goed georganiseerd, zoals ze al die paperassen heen en weer schuift en archiveert. Ik begin te denken dat dit nu precies is wat ze bedoelen in vacatureteksten als ze schrijven dat ze van je verwachten dat jij de kantoorprocedures efficiënter laat verlopen: dat jij meer bureaucratie creëert om de tijd te vullen.’

Ophelia’s voorbeeld illustreert een veelvoorkomende dubbelzinnigheid: wiens baan is er nu werkelijk een onzinbaan, die van de wachter of die van de baas? Soms, zoals we bij Jack zagen, is het duidelijk die van de wachter – de wachter

bestaat echt enkel en alleen om zijn of haar directe chef belangrijk te laten lijken of zich belangrijk te laten voelen. In dat soort gevallen heeft niemand er bezwaar tegen als de wachter geen klap uitvoert:

Steve: ‘Ik was net klaar met mijn opleiding en mijn nieuwe “baan” bestond eruit dat mijn baas e-mails naar me doorstuurde met het bericht “Steve, zie hieronder”, waarop ik antwoordde dat de e-mail onbelangrijk of gewoon spam was.’

In andere gevallen, zoals bij Ophelia, komt het erop neer dat wachters het werk van de baas doen. Dat was natuurlijk in het grootste deel van de twintigste eeuw de traditionele rol van secretaresses (tegenwoordig ‘administratief medewerker’ geheten) die voor mannelijke managers werkten: hoewel secretaresses in theorie waren aangenomen om de telefoon te beantwoorden, in steno brieven op te nemen en wat archiveerwerk te verrichten, deden ze in feite uiteindelijk 80 tot 90 procent van het werk van hun baas, en soms 100 procent van de niet-onzin-aspecten. Het zou interessant, maar waarschijnlijk onmogelijk zijn om iets te schrijven over alle boeken, ontwerpen, plannen en documenten die aan beroemde mannen worden toegeschreven maar in werkelijkheid door hun secretaresse zijn geschreven.⁴⁸

Wie heeft dan de onzinbaan?

Ook in dit geval moeten we noodgedwongen terugvallen op het subjectieve element. De middenmanager in Ophelia’s kantoor die dagelijks diverse keren zijn rugzak opnieuw inpakt, wil al dan niet toegeven dat zijn baan zinloos is, maar degenen die zijn aangenomen om hem aanzien te geven, weten dat vast wel en verafschuwen die situatie – zelfs als er geen onnodig werk wordt bedacht:

Judy: ‘De enige voltijdsbaan die ik ooit heb gehad, op de afdeling HR van een technologisch bedrijf in de private sector, was volledig overbodig. Ik zat daar alleen omdat de HR-specialist lui was en niet achter zijn bureau vandaan wilde komen. Ik was een HR-assistent. Ik kreeg mijn werk gedaan in, en dat verzin ik niet, een uur per dag, anderhalf uur hooguit. De andere zeven uur besteedde ik aan het spelen van 2048 of filmpjes kijken op YouTube. Er belde nooit iemand, gegevensinvoer duurde nog geen vijf minuten. Ik werd betaald om me te

vervelen. Mijn baas had makkelijk mijn werk erbij kunnen nemen, maar nogmaals: fucking luie drol.'

* * *

Toen ik ooit antropologisch veldwerk verrichtte in het hoogland van Madagaskar, viel het me op dat telkens als je een tombe van een beroemde edele vond, je aan de voet ervan ook twee of drie bescheiden graven vond. Als ik vroeg van wie die bescheiden graven waren, luidde het antwoord steevast dat dit zijn 'soldaten' waren, wat eigenlijk een eufemisme is voor 'slaven'. De betekenis was duidelijk: als aristocraat had je de macht om anderen opdrachten te geven. Zelfs in de dood kon je niet echt beweren dat je van edele komaf was als je geen ondergeschikten had.

In bedrijven lijkt sprake te zijn van een soortgelijke logica. Waarom had die Nederlandse uitgeverij een receptioniste nodig? Omdat een bedrijf drie bestuursniveaus nodig heeft om voor een 'echt' bedrijf te worden aangezien. Er moet op zijn minst een baas zijn, en redacteuren. En die redacteuren hebben een soort ondergeschikten of assistenten nodig, of op zijn minst die ene receptioniste die een soort collectieve ondergeschikte is voor hen samen. Anders ben je geen bedrijf maar een soort hippiecollectief. Zodra de overbodige wachter is aangenomen, is de vraag of die wachter ook echt werkzaamheden te doen krijgt een volledig secundaire overweging. Dat hangt af van een hele rits externe factoren, bijvoorbeeld of er wel enig werk te doen valt, de behoeften en de houding van de superieuren, genderdynamiek en institutionele beperkingen. Als een organisatie groeit, wordt de belangrijkheid van hogere medewerkers bijna altijd afgemeten aan het totale aantal werknemers dat zij onder zich hebben. Dat kan weer leiden tot een nog sterkere drijfveer voor degenen boven aan de organisatieladder om hetzij medewerkers aan te nemen en pas dan te beslissen wat ze met hen gaan doen, hetzij – misschien nog vaker – niet mee te werken aan pogingen om banen te elimineren die overbodig blijken te zijn. Verderop zullen we verhalen zien van consultants die zijn ingehuurd om bezuinigingen door te voeren in een groot bedrijf (bijvoorbeeld een bank of een leverancier van medische hulpmiddelen) en die vertellen over de ongemakkelijke stiltes en regelrechte vijandigheid die volgen zodra managers beseffen dat die bezuinigingen tot gevolg zullen hebben dat een flink deel van hun ondergeschikten wordt

weggeautomatiseerd. Op die manier verliezen managers hun hele status. Koningen van de gebakken lucht. Want boven wie zouden ze precies staan als er geen wachters meer zijn?

2 . Wat bullebakken doen

Ik gebruik dit woord natuurlijk metaforisch: ik verwijs niet naar echte gangsters of andere ingehuurde spierbundels. Nee, ik heb het over mensen met een baan die een agressief element bevat en die, en dat is belangrijk, alleen bestaat omdat andere mensen hen daarvoor aannemen.

Het beste voorbeeld daarvan zijn de nationale strijdkrachten. Een land heeft alleen een leger nodig omdat veel andere landen ook een leger hebben.⁴⁹ Als geen enkel land een leger had, zouden er geen legers nodig zijn. Maar dat geldt ook voor de meeste lobbyisten, pr-specialisten, telefonisch verkopers en bedrijfsjuristen. Ook hebben ze een grotendeels negatieve impact op de maatschappij. Bijna iedereen is het er wel over eens dat het een hele verbetering zou zijn als alle telefonisch verkopers zouden verdwijnen. Maar bijna iedereen is het er ook wel over eens dat als alle bedrijfsjuristen, banklobbyisten of marketinggoeroes ook in rook zouden opgaan, de wereld in elk geval een stukje beter te verdragen zou zijn.

De vraag is natuurlijk: zijn dit eigenlijk wel bullshit jobs? Vallen zij niet in dezelfde categorie als de maffiahuurmoordenaars uit het vorige hoofdstuk? In de meeste gevallen doen bullebakken immers dingen die het belang bevorderen van degenen die hen inhuren, hoewel je best kunt zeggen dat het algemene effect van het bestaan van hun beroep vernietigend is voor de mensheid als geheel.

Ook in dit voorbeeld moeten we rekening houden met het subjectieve element. Soms ligt de uiteindelijke zinloosheid van een bepaald beroep zo voor de hand, dat weinig mensen nog de moeite doen om die te ontkennen. Aan de meeste universiteiten in Groot-Brittannië vind je tegenwoordig een pr-kantoor met een bezetting die vele malen groter is dan bijvoorbeeld bij een bank of een autofabriek van ongeveer dezelfde grootte. Is het echt nodig dat Oxford meer dan tien pr-specialisten inschakelt om mensen ervan te overtuigen dat er in die stad een

topuniversiteit staat? Volgens mij zou je minstens evenveel pr-specialisten nodig hebben om mensen ervan te overtuigen dat er in Oxford géén topuniversiteit staat, en zelfs dan nog zou dat een onmogelijke opgave zijn. Ik maak natuurlijk maar een grapje: dit is niet het enige wat een pr-afdeling doet. Ik weet zeker dat hun dagelijkse activiteiten uit veel praktischere zaken bestaan, zoals het lokken van de kinderen van oliemagnaten of corrupte politici die zich anders zouden aanmelden bij de universiteit van Cambridge. Toch heb ik van mensen die zijn belast met pr, 'strategische communicatie' en dat soort zaken aan talloze elitaire universiteiten in Groot-Brittannië verhalen ontvangen waaruit duidelijk blijkt dat ze hun baan inderdaad grotendeels zinloos vinden.

Ik heb bullebakken vooral opgenomen als een categorie van onzinbanen omdat veel mensen met dat soort werk vinden dat hun baan geen maatschappelijke waarde heeft en eigenlijk niet zou hoeven bestaan. Denk nog eens aan de woorden van de fiscaal jurist uit de inleiding: 'Ik ben een bedrijfsjurist... Ik lever met mijn werk geen bijdrage aan deze wereld en voel me constant ellendig.' Het is helaas ondoenlijk om te bepalen hoeveel bedrijfsjuristen daar ook zo over denken. In de enquête van YouGov werden de resultaten niet opgedeeld per beroep, en hoewel ik met mijn eigen onderzoek bevestig dat deze gevoelens verre van uniek zijn, werkte niemand die er melding van maakte op een erg hoog niveau. Datzelfde geldt voor mensen die werkzaam waren op het gebied van marketing of pr.

De reden waarom ik het woord 'bullebak' wel toepasselijk vond, is omdat bullebakken in bijna alle gevallen hun baan bezwaarlijk vinden. Dat komt niet alleen doordat ze een positieve invulling missen, maar ook omdat ze hun werk als wezenlijk manipulatief en agressief beschouwen:

Tom: 'Ik werk voor een heel groot Amerikaans postproductiebedrijf dat in Londen is gevestigd. Sommige onderdelen van mijn werk zijn heel aangenaam en bevredigend: in opdracht van filmstudio's laat ik auto's vliegen, gebouwen exploderen en dinosaurussen een ruimtevaartschip met aliens aanvallen, waarmee we vermaak bieden aan bioscoopbezoekers over de hele wereld. Maar de laatste tijd bestaat ons klantenbestand voor een steeds groter deel uit reclamebureaus. Zij leveren ons advertentiemateriaal voor bekende merkproducten: shampoo, tandpasta, moisturizer, wasmiddel enzovoort, en wij

laten daar een stel visuele effecten op los zodat het lijkt alsof deze producten ook echt werken.

We werken ook voor televisieshows en videoclipps. We halen wallen onder de ogen weg, laten het haar glanzen, maken tanden witter, zorgen dat popsterren en filmsterren er slanker uitzien, enzovoort. We airbrushen puistjes weg, isoleren de tanden en maken die witter (wordt ook gedaan met kledingstukken in wasmiddelreclames), verdoezelen gespleten haarpunten en voegen glanzende highlights toe aan shampooreclames. Er zijn speciale bewerkingsprogramma's waarmee je mensen slanker kunt laten lijken. Dat soort technieken wordt voor letterlijk elk reclamefilmpje op televisie gebruikt, en ook bij de meeste televisieseries en veel films. Vooral bij actrices, maar ook bij acteurs. We zorgen er in wezen voor dat kijkers het gevoel krijgen dat ze tekortschieten en overdrijven de effectiviteit van de "oplossingen" die tijdens de reclameboodschappen langskomen.

Voor dat werk vang ik honderdduizend pond per jaar.'

Ik vroeg hem waarom hij vond dat zijn baan onzin was (en niet slechts, bijvoorbeeld, kwaadaardig). Tom antwoordde:

Tom: 'Wat ik een bevredigende baan vind, is een baan waarmee wordt beantwoord aan een bestaande behoefte, of een baan die een product of dienst levert waaraan mensen zelf niet hadden gedacht en waarmee hun leven op een of andere manier makkelijker wordt. De tijd waarin de meeste banen zo waren, is volgens mij al lang voorbij. In de meeste bedrijfstakken heeft het aanbod de vraag verreweg overstegen, dus nu is het de vraag die wordt geproduceerd. Mijn werk is een combinatie van het produceren van een vraag en vervolgens het nut overdrijven van de producten die worden verkocht om aan die vraag te voldoen. Je zou zelfs kunnen zeggen dat iedereen die in of voor de reclamewereld werkt, dat soort werk doet. Zodra we het punt bereiken waarop je alleen nog maar producten kunt verkopen door mensen eerst aan te praten dat zij die dingen nodig hebben, moet je toch wel toegeven dat dit een onzinbaan is.'⁵⁰

In de wereld van de reclame, marketing en pr is de ontevredenheid zo groot dat er zelfs een tijdschrift bestaat, *Adbusters*, dat volledig wordt geproduceerd door

medewerkers uit die sector die een hekel hebben aan alles wat zij voor de kost moeten doen. Ze willen hun verworven vaardigheden uit de reclamewereld inzetten voor positieve in plaats van negatieve doelen, bijvoorbeeld door een bepaald soort advertenties te mijden en in plaats daarvan flitsende ‘subvertenties’ te ontwerpen die de gehele consumptiecultuur op de hak nemen.

Tom vond zijn baan geen onzinbaan omdat hij bezwaar had tegen de consumptiecultuur op zich. Hij had er bezwaar tegen omdat hij zijn ‘verfraaiingswerk’, zoals hij het noemde, inherent dwingend en manipulatief vond. Hij maakte een onderscheid tussen zogenoemde eerlijke illusies en oneerlijke. Als je laat zien hoe een dinosaurus een ruimtevaartuig aanvalt, weet iedereen dat dit nep is. Net als bij een goochelshow is de lol juist dat iedereen weet dat er met trucs wordt gewerkt – alleen snapt niemand hoe het echt werkt. Maar wanneer je het uiterlijk van beroemdheden subtiel verbetert, probeer je het onbewuste beeld te veranderen van hoe de alledaagse realiteit – in dit geval het lichaam van bepaalde mannen en vrouwen – eruit hóórt te zien. Op die manier creëer je het ongemakkelijke gevoel dat de realiteit van de kijkers een ontoereikend alternatief is voor de echte realiteit. Terwijl eerlijke illusies de wereld blijdschap schenken, zijn oneerlijke illusies er bewust op gericht om mensen ervan te overtuigen dat hun wereldje maar oppervlakkig en ellendig is.

Ik heb veel vergelijkbare verhalen ontvangen van medewerkers van callcenters. Ze vonden hun werk geen van allen onzin vanwege de arbeidsomstandigheden – die lijken trouwens sterk uiteen te lopen, van gruwelijk gecontroleerd tot verrassend ontspannen – maar vanwege de aard van het werk, waarbij ze mensen moeten overhalen of onder druk zetten om dingen te doen die niet in hun belang zijn. Dit zijn enkele voorbeelden:

- ‘Ik heb een hele rits onzinbanen bij callcenters gehad, waarbij ik mensen spullen moest verkopen die ze niet nodig hadden, verzekeringsclaims moest opnemen of eindeloos marketingonderzoek moest uitvoeren.’
- ‘Je werkt met lokkertjes en slaat daarna toe. Je biedt ze eerst een “gratis” dienst aan en vraagt vervolgens 1,95 dollar voor een proefabonnement van twee weken om het proces af te ronden en zegt dan dat ze op de website moeten kijken, waar ze zich abonneren op een maandelijkse dienst met automatische verlenging die tien keer zoveel kost.’

- ‘Het gaat er niet alleen om dat er geen positieve bijdrage is, maar dat je een actieve negatieve bijdrage levert aan iemands leven. Ik moest mensen bellen om nutteloze troep aan ze te slijten die ze niet nodig hadden – vooral toegang tot hun “kredietbeoordeling”, iets wat ze elders gewoon gratis konden krijgen, maar wat wij (met enkele domme aanvullingen) voor een tientje per maand aanboden.’
- ‘De geboden support bestond grotendeels uit eenvoudige computerhandelingen die de klant makkelijk op Google kon vinden. Ze richtten zich op ouderen of op mensen die niet beter wisten, denk ik.’
- ‘Het personeel op ons callcenter houdt zich met bijna niets anders bezig dan medewerkers aanleren hoe ze mensen kunnen overhalen om dingen te kopen die ze niet nodig hebben, in plaats van de echte problemen op te lossen waar ze eigenlijk voor bellen.’

Wat weer steekt, is (1) de agressie en (2) de oplichting. Ik kan er uit eigen ervaring over meepraten, want ik heb dat werk ook gedaan, maar dan wel heel, heel kort: er zijn maar weinig dingen zo onaangenaam als gedwongen worden om tegen je eigen overtuiging in, anderen over te halen om dingen te doen die hun gezonde verstand te boven gaan. Daar ga ik in het volgende hoofdstuk, over psychologisch geweld, nader op in. Voorlopig merk ik alleen op dat dit precies is wat het betekent om een bullebak te zijn.

3 . Wat oplapwerkers doen

Oplapwerkers zijn werknemers die hun baan enkel en alleen te danken hebben aan een hapering of fout in de organisatie; ze lossen problemen op die niet horen te bestaan. In de software-industrie noemen ze dit ‘duct-tapers’. Een softwareontwikkelaar beschrijft de industrie als volgt:

Pablo: ‘Het komt erop neer dat we twee soorten klusjes hebben. Voor het ene soort moeten we ons bezighouden met kerntechnologieën, moeilijke en uitdagende problemen oplossen, enzovoort.

Voor het andere soort moeten we een stel kerntechnologieën pakken en die oplappen zodat ze samenwerken.

De eerste soort wordt over het algemeen als nuttig beschouwd. De laatste soort wordt vaak gezien als minder nuttig of zelfs nutteloos, maar in elk geval een stuk minder bevredigend dan de eerste soort. Dat gevoel is waarschijnlijk gebaseerd op de observatie dat als kerntechnologieën correct werden uitgevoerd, er weinig tot geen behoefte zou zijn aan oplapwerk.'

Wat Pablo vooral duidelijk wil maken, is dat doordat mensen steeds vaker gebruikmaken van gratis software (freeware), een betaalde baan steeds vaker is beperkt tot oplappen. Programmeurs vinden het vaak geen enkel probleem om 's avonds gratis de interessante en lonende werkzaamheden aan kerntechnologieën te verrichten, maar omdat ze daardoor minder worden geprikkeld om te bedenken hoe ze dergelijke creaties compatibel kunnen maken, moeten diezelfde programmeurs overdag het eentonige (maar betaalde) werk uitvoeren om ze allemaal op elkaar te laten aansluiten. Dat is een heel belangrijk inzicht en ik zal later nog uitgebreid op de gevolgen ervan ingaan. Eerst wil ik even focussen op het begrip oplappen.

Schoonmaken is noodzakelijk werk: spullen worden al stoffig als ze gewoon maar ergens staan, en de doodgewone dagelijkse activiteiten laten sporen na die moeten worden opgeruimd. Maar het is altijd irritant als je dingen moet opruimen van iemand die er een volkomen onverklaarbare en onnodige troep van maakt. Als het je voltijdsbaan is om de zooi van zo iemand op te ruimen, kan dit alleen maar tot irritatie leiden. Sigmund Freud noemde het zelfs 'huisvrouwenneurose': een aandoening die volgens hem vrouwen trof die hun levenshorizon noodgedwongen beperkten tot het opruimen van andermans troep en die bij wijze van wraak fanatiek werden over de huishoudelijke hygiëne. Dat is vaak de morele kwelling van de oplapwerker: de dwang om het werkzame leven in te richten naar de zorg voor een bepaalde waarde (bijvoorbeeld, netheid) juist omdat belangrijkere mensen er geen zier om geven.

De duidelijkste voorbeelden van oplapwerkers zijn ondergeschikten die de schade moeten oplossen die door slordige of incompetente superieuren is aangericht.

Magda: ‘Ik werkte ooit als “tester” voor een klein bedrijf. Ik moest onderzoeksverslagen corrigeren die door hun dure onderzoeker-statisticus waren geschreven.

De beste man had de ballen verstand van statistiek en kon nog geen grammaticaal correcte zin schrijven. Hij liet werkwoorden weg. Het was zo erg dat ik mezelf beloonde met taart als ik eens een samenhangende alinea tegenkwam. Toen ik bij dat bedrijf weg was, was ik zes kilo afgevallen. Het was mijn taak om hem ervan te overtuigen dat hij elk verslag dat hij had geschreven drastisch moest herschrijven. Hij corrigeerde natuurlijk nooit iets, en van herschrijven was al helemaal geen sprake, dus ik moest er altijd mee naar de directeuren. Ook zij hadden geen verstand van statistiek, maar omdat zij de directie waren, konden ze de zaken nog laten voortslepen.’

Er is, zo blijkt, een heel genre aan banen die bestaan uit het herstellen van schade die is veroorzaakt door een hogere medewerker, die die functie alleen heeft om redenen die niets te maken hebben met talent voor dat werk. (Er is een overlap met het werk van de wachter, waarbij de medewerker het werk van de hogere medewerker doet, maar het is niet helemaal hetzelfde.) Hierna vind je nog een voorbeeld, van een programmeur die werd aangenomen door een bedrijf dat werd geleid door een Weense psycholoog die zichzelf een wetenschappelijke revolutionair van de oude stempel vond en die iets had uitgevonden wat in het bedrijf eenvoudigweg ‘het algoritme’ werd genoemd. Het algoritme had als doel om menselijke spraak na te bootsen. Het bedrijf had het aan apothekers verkocht om op hun website te gebruiken. Alleen werkte het niet:

Nouri: ‘De “geniale” oprichter van het bedrijf was een Weense onderzoekspsycholoog, die beweerde dat hij het algoritme had uitgevonden. Maandenlang mocht ik het niet zien. Ik schreef dingen die er gebruik van maakten. Het programma van de psycholoog liet telkens maar geen tastbare resultaten zien. Typische cyclus:

- Ik demonstreer zijn programmeertroep op een belachelijk eenvoudig zinnetje.
- Zijn gezicht betreft tot een Verwarde Frons: “O... da’s raar...” – alsof ik net dat ene minpuntje van de Death Star heb ontdekt.
- Hij trekt zich twee uur lang terug in zijn grot...

- Komt triomfantelijk weer naar buiten met opgelost probleem – nu is het perfect!
- Terug naar stap 1.’

Uiteindelijk moest de programmeur afzakken tot het schrijven van zeer primitieve Eliza-scripts⁵¹ die spraak nabootsten voor de websites, om het feit te verhullen dat het algoritme eigenlijk gebrabbel was en dat het bedrijf, zo bleek, een ijdelheidsproject was dat werd geleid door een ingehuurd directeur die vroeger hoofd van een sportschool was.

Veel oplapbanen zijn het gevolg van een oprisping in het systeem en niemand heeft ooit de moeite gedaan om die oprisping op te lossen. Het werk bestaat uit taken die gemakkelijk kunnen worden geautomatiseerd, maar dat is nog niet gebeurd omdat niemand eraan toe is gekomen, of omdat de manager er zo veel mogelijk ondergeschikten op na wil houden, of vanwege een structurele verwarring of vanwege een combinatie van deze drie. Ik heb er diverse verhalen over ontvangen.

Hieronder enkele citaten:

- ‘Ik heb als programmeur gewerkt voor een reisonderneming. Eén arme ziel moest diverse keren per week een vluchtoverzicht uit de mail handmatig kopiëren naar Excel.’
- ‘Het was mijn werk om informatie over de staatsoliebronnen over te hevelen naar een ander stel notebooks dan waar die informatie oorspronkelijk in stond.’
- ‘Mijn werk bestond uit het maken van fotokopieën van medische dossiers van veteranen, zevenenhalf uur per dag... We kregen telkens te horen dat er geen geld was voor een scanner.’
- ‘Ik had één taak: een inbox volgen waarin e-mails met een technische hulpvraag in een bepaald format binnenkwamen, en die kopiëren en plakken naar een ander format. Niet alleen was dit een typisch automatiseerbare klus, ooit was hij geautomatiseerd! Vanwege een onduidelijk meningsverschil in de directie was de automatische omzetting teruggedraaid.’

Maatschappelijk gezien is oplapwerk van oudsher vrouwenwerk. In de hele geschiedenis wandelden prominente mannen altijd rond zonder zich bewust te

zijn van zo'n beetje de helft van alles wat zich om hen heen afspeelde, en daarbij traptten ze op duizend tenen. Het waren altijd de echtgenotes, zussen, moeders of dochters die werden opgezadeld met de verantwoordelijkheid voor het emotionele werk: ego's sussen, zenuwen tot bedaren brengen en oplossingen bedenken voor de problemen die de mannen hadden veroorzaakt. Materieel gezien is oplapwerk van oudsher een functie voor de arbeidersklasse. De architect mag dan nog zo'n mooi ontwerp hebben bedacht, dat er op papier fantastisch uitziet, maar het is de aannemer die mag uitvogelen hoe je nu eigenlijk stopcontacten kunt plaatsen op een ronde muur of hoe je nu met echte lappen dingen moet oppoetsen die niet zo mooi zijn als op de blauwdruk.

In dat laatste geval hebben we het niet echt over een onzinbaan, net zomin als we over een onzinbaan praten als een dirigent een symfonie van Beethoven op zijn manier interpreteert of als een actrice de rol speelt van Lady Macbeth. Er zal altijd een verschil zijn tussen blauwdrukken, schema's en plannen en de implementatie ervan in de echte wereld. Daarom zullen er altijd mensen worden belast met het aanbrengen van de noodzakelijke aanpassingen. Die rol wordt onzinnig als het plan overduidelijk niet kan werken en een competente architect beter had moeten weten – als het systeem zo dom is ontworpen dat je erop kunt wachten totdat het faalt. Maar liever dan het probleem te verhelpen kiest de organisatie ervoor om voltijdsmedewerkers in te huren die als voornaamste of enige taak hebben om de schade te herstellen. Het is net als wanneer een huiseigenaar ontdekt dat zijn dak lekt, besluit dat het te veel moeite is om iemand te laten komen om het lek te repareren en in plaats daarvan een emmer onder het lek zet en iemand inhuurt om zo af en toe de emmer leeg te gooien.

Vanzelfsprekend zijn oplapwerkers zich er bijna altijd van bewust dat ze een onzinbaan hebben en daar zijn ze meestal knap pissig om.

Toen ik als docent aan een prominente Britse universiteit werkte, kwam ik een klassiek voorbeeld tegen van een oplapwerker. Op een dag kwamen de wandplanken in mijn werkkamer naar beneden. Daardoor lagen er over de hele vloer boeken verspreid en stak er een half losgerukte metalen beugel uit de muur boven mijn bureau. Na een uurtje kwam er een timmerman langs om de schade te inspecteren, maar hij kondigde met een ernstig gezicht aan dat hij, omdat er boeken op de grond lagen, uit veiligheidsoogpunt de kamer niet mocht betreden of verdere actie ondernemen. Ik moest de boeken opstapelen en vervolgens

nergens aankomen, waarna hij zo snel mogelijk zou terugkomen om de uitstekende metalen beugel te verwijderen.

Braaf stapelde ik de boeken op, maar de timmerman is nooit teruggekomen. Er volgde een dagelijkse mailwisseling tussen Antropologie en Interne Dienst. Elke dag belde er wel iemand van de afdeling Antropologie, vaak diverse keren, om te vragen wat er met de timmerman was gebeurd, maar die was altijd net even iets dringends aan het doen. Nog voor de week voorbij was, was ik ertoe overgegaan om mijn werk op de grond te doen, in een soort nest dat was gebouwd met gevallen boeken, en het bleek dat er één man in dienst was bij Interne Dienst wiens enige werk het was om zich te verontschuldigen voor het feit dat de timmerman nog niet langs was gekomen. Het leek me een aardige man. Hij was overmatig beleefd en kalm, en had altijd iets weemoedig melancholisch over zich, waardoor hij heel geschikt leek voor zijn werk. Toch kan ik me moeilijk voorstellen dat hij echt blij was met zijn carrièrekeuze. Bovendien: er leek geen duidelijke reden te zijn waarom de universiteit zijn functie niet eenvoudigweg kon opheffen en het geld gebruiken om een andere timmerman in te huren; in dat geval zou zijn baan helemaal niet nodig zijn.

4 . Wat afvinkers doen

Ik gebruik het woord 'afvinkers' voor iemand met een baan die alleen of voornamelijk bestaat zodat een organisatie kan beweren dat ze voor de vorm aan een bepaalde eis heeft voldaan. Het volgende verhaal komt van een vrouw die was aangenomen om bezigheidstherapie te coördineren in een verpleegtehuis:

Betsy: 'Mijn werk bestond voor het overgrote deel uit het interviewen van bewoners en een recreatieformulier invullen waarop ze hun voorkeuren konden aangeven. Vervolgens werden die antwoorden gedigitaliseerd en prompt volkomen vergeten. De papieren versie werd om een of andere reden in een map bewaard. Het invullen van de formulieren was volgens mijn baas het belangrijkste onderdeel van mijn werk, en hij werd razend als ik ermee achteropraakte. Vaak vulde ik een formulier in met een bewoner die maar voor

een korte opname kwam en de volgende dag alweer naar huis ging. Ik heb hele bergen met papier weggegooid. De bewoners vonden de vraaggesprekken irritant, want ze wisten dat dit alleen maar administratieve onzin was en dat niemand zich ooit iets zou aantrekken van hun individuele voorkeur.’

Het ellendigste aan afvinkbanen is dat de werknemer zich er meestal van bewust is dat het afvinken niet alleen niets uithaalt voor het bereiken van het beoogde doel, maar dit doel juist ondermijnt, want er worden tijd en middelen bij het doel weggehaald. Betsy beseftte dat de tijd die ze stak in het verwerken van de formulieren over de manier waarop de bewoners wilden worden beziggehouden, níét werd besteed aan het bezighouden van de bewoners. Ze kreeg het wel voor elkaar om enkele activiteiten te ondernemen met de bewoners (‘Gelukkig kon ik elke dag voor het eten pianospelen met de bewoners en dat was een heerlijk moment, met liedjes, blije gezichten en tranen’), maar zoals zo vaak in dit soort situaties waren dit de krenten in de pap, haar gegund als beloning voor het uitvoeren van haar primaire werkzaamheden, namelijk het invullen en weggooien van formulieren.^{[52](#)}

We zijn allemaal bekend met afvinken als bestuursvorm. Als de werknemers van een bepaalde overheid op iets negatiefs worden betrapt, zoals het aannemen van steekpenningen of het neerschieten van burgers bij verkeerslichten, is de eerste reactie bijna altijd om een ‘onderzoekscommissie’ in te stellen die de zaken tot op de bodem gaat uitzoeken. Dat dient twee doelen. Ten eerste is het een manier om te benadrukken dat niemand, afgezien van een kleine groep schoften, enig idee had dat dit aan de hand was (hetgeen natuurlijk zelden waar is); ten tweede is het een manier om aan te geven dat iemand, zodra het onderzoek is afgerond, er absoluut iets aan gaat doen. (Ook dat is meestal niet waar.) Een onderzoekscommissie is een manier om de bevolking te laten weten dat de overheid iets doet wat ze niet doet. Maar grote bedrijven gedragen zich net zo, als bijvoorbeeld blijkt dat er in hun kledingfabrieken slaven of kinderen werken of dat ze giftig afval dumpen. Dat is allemaal onzin, maar de ware onzinnige baancategorie is niet van toepassing op mensen die er alleen zijn om het publiek op afstand te houden (dat zou in elk geval een nuttig doel zijn voor het bedrijf) maar op mensen die dat doen binnen de organisatie zelf.^{[53](#)}

Corporate compliance is een tussenvorm en is expliciet gecreëerd door regulering van de (Amerikaanse) overheid:

Layla: 'Ik werk in een groeiende sector die is voortgekomen uit de federale regulering, de Foreign Corrupt Practices Act.

Het komt erop neer dat Amerikaanse bedrijven *due diligence* moeten betrachten om te controleren of ze niet met corrupte buitenlandse firma's in zee gaan.

Klanten zijn grote bedrijven – technische bedrijven, autofabrikanten enzovoort – die allerlei redelijk kleine bedrijfjes kennen aan wie ze leveren of met wie ze samenwerken in landen zoals China (mijn regio).

Ons bedrijf stelt due diligence-rapporten op voor klanten: ruwweg gezegd een online zoekopdracht van een of twee uur die vervolgens tot een rapport wordt verwerkt. Er wordt veel jargon en training gebruikt om ervoor te zorgen dat elk rapport consistent is.

Soms vind je online een duidelijke waarschuwing, zoals een bedrijfsdirecteur met een crimineel verleden, maar volgens mij is de verhouding nuttig/onzin zo'n beetje 20/80. Ik kan zo vanuit mijn appartementje in Brooklyn niet zien of iemand in Guangzhou ooit een envelop met bankbiljetten heeft aangenomen, tenzij hij ervoor is veroordeeld.⁵⁴

In zekere zin werken alle bureaucratieën volgens dit principe: zodra je formele succesmaten introduceert, wordt de 'realiteit' – voor de organisatie – datgene wat op papier bestaat, en is de achterliggende menselijke realiteit in het gunstigste geval een secundaire overweging. Toen ik docent was aan de universiteit van Yale, ontstond er een eindeloze discussie die mij nog levendig bijstaat, over een masterstudente archeologie die op de eerste dag van het semester haar man verloor door een auto-ongeluk. Door die schokkende gebeurtenis raakte ze mentaal geblokkeerd en kwam ze achterop met haar administratie. Ze volgde nog steeds colleges en nam actief deel aan werkgroepdiscussies, ze leverde essays in en haalde prima cijfers. Maar uiteindelijk ontdekte de hoogleraar telkens weer dat ze zich niet formeel had aangemeld voor het vak. En zoals de *éminence grise* van de afdeling op elke docentenvergadering opmerkte, was dat het enige wat ertoe deed.

'Wat Bureau Inschrijvingen betreft, is het zo dat als je het formulier niet op tijd hebt ingeleverd, je het vak niet hebt gevolgd. Dus is je prestatie volkomen

irrelevant.' Andere docenten mompelden wat en er werd soms halfslachtig verwezen naar haar 'persoonlijke tragedie', waarvan de exacte aard nooit werd genoemd. (Ik moest het later uit de mond van andere studenten vernemen.) Maar niemand maakte fundamenteel bezwaar tegen de houding van Bureau Inschrijvingen. Dat was eenvoudigweg de realiteit, vanuit administratief oogpunt.

Pogingen om haar op het laatste moment nog een bezwaarformulier te laten invullen haalden ook niets uit. Na diverse monologen van het hoofd

Masterstudies over hoe onattent het van haar was dat ze alle hulp afwees,⁵⁵ werd de studente uiteindelijk uit het programma gezet, want iedereen die zo weinig talent had voor administratieve zaken, was duidelijk niet geschikt voor een academische carrière.

Die mentaliteit lijkt alleen maar toe te nemen wanneer overheidsfuncties worden gereorganiseerd en meer op een bedrijf moeten lijken, en burgers bijvoorbeeld 'klanten' worden genoemd. Mark werkt als Senior Quality and Performance Officer voor een Engelse gemeente:

Mark: 'Het merendeel van mijn werk bestaat, vooral nu ik niet meer achter de balie sta en geen contact heb met klanten, uit het afvinken van hokjes, de schijn ophouden bij het senior management en *feeding the beast* met loze cijfers die de illusie van controle hooghouden. Ik doe niets voor de inwoners van de gemeente zelf.

Er gaat hier een verhaal rond over een manager die expres het brandalarm liet afgaan, waarna het voltallige personeel zich op de parkeerplaats verzamelde. Vervolgens liet hij alle medewerkers die net een klant hadden op het moment dat het alarm afging, meteen terugkeren naar het gebouw. De andere medewerkers mochten pas weer het gebouw in als een van de medewerkers die met een klant bezig was hen voor iets nodig had. Als dat was gebeurd toen ik daar werkte, zou ik nu nog op die parkeerplaats staan!'

Mark beschrijft het werk voor de gemeente als weinig meer dan een oneindige reeks afvinkrituelen die gericht zijn op maandelijkse 'targetcijfers'. Die staan afgedrukt op posters in het kantoor en zijn voorzien van een kleurencode: groen voor 'gaat vooruit', oranje voor 'stabiel' en rood voor 'gaat achteruit'.

Leidinggevend en leken zelfs geen basisinzicht in statistische variatie te hebben –

of ze deden in elk geval alsof – want elke maand kregen degenen met groene cijfers een beloning, terwijl degenen met rode cijfers te horen kregen dat ze beter hun best moesten doen. Bijna niets hiervan was van enige invloed op de dienstverlening:

Mark: ‘Ik werkte ooit aan een project voor het verbeteren van huisvestingsproblemen. Het bestond eruit dat ik de klanten tevreden moest houden en lange discussies moest aangaan met managers op vergaderingen. Daarna schreef ik een rapport dat veel complimenten kreeg (vooral omdat het zo mooi was gepresenteerd en opgemaakt) van managers in de vergadering. Vervolgens werd het rapport gearchiveerd; de burgers merkten geen enkel verschil, maar er waren wel veel personeelsuren in gaan zitten, plus natuurlijk de tijd die de bewoners erin hadden gestoken door enquêtes in te vullen en klankbordgroepen bij te wonen. Mijn ervaring is dat het er in de meeste gemeentebesturen op deze manier aan toegaat.’⁵⁶

Let vooral op hoe mooi het rapport eruitzag. Dit is een thema dat vaak terugkeert in verhalen over afvinkoperaties, zelfs nog meer in de bedrijfssector dan bij de overheid. Als het belang van een manager wordt afgemeten aan het aantal mensen dat onder hem staat, bestaan de directe materiële manifestatie van de macht en het aanzien van die manager uit de uiterlijke schoonheid van zijn presentaties en rapporten. De vergaderingen waarin dergelijke emblemen worden getoond, zijn zo’n beetje de hoogmis van de bedrijfswereld. En net zoals er in het personeelsbestand van een feodale landheer bedienden voorkwamen die als enige taak hadden⁵⁷ om de paardenharnassen te poetsen of de snor van de landheer in de was te zetten voordat hij aan een toernooi of schouwspel begon, zo hebben veel hedendaagse managers werknemers in dienst met als enige taak het voorbereiden van hun powerpointpresentaties of het produceren van de kaarten, cartoons, foto’s of illustraties voor in hun rapporten. Veel van deze rapporten zijn niets anders dan rekvisieten in een kabuki-achtig theater – niemand leest ze ooit helemaal.⁵⁸ Maar dat weerhoudt ambitieuze managers er niet van om vrolijk een half arbeidersjaarsalaris neer te tellen uit de bedrijfskas om maar te kunnen zeggen: ‘O ja, daar hebben we een rapport over laten maken.’

Hannibal: 'Ik werk als digital consultant voor de marketingafdeling van wereldwijde farmaceutische bedrijven. Ik werk vaak samen met wereldwijde pr-bedrijven en schrijf rapporten met titels als *Het verbeteren van de betrokkenheid van belangrijke stakeholders in digitale gezondheidszorg*. Het is pure, onvervalste bullshit, en heeft geen ander doel dan vakjes afvinken voor marketingafdelingen. Maar je kunt rustig bakken met geld vragen voor het schrijven van onzinrapporten. Pas geleden kon ik 1200 pond vragen voor een rapport van twee pagina's dat een farmaceutische klant op een strategievergadering zou presenteren. Uiteindelijk werd het rapport wegens tijdgebrek niet gebruikt, maar het team waarvoor ik het schreef, was er toch heel tevreden over.'

Er zijn hele minibedrijfstukken die enkel bestaan voor dit soort afvinkwerk. Ik heb een paar jaar voor het Interlibrary Loan Office van de University of Chicago Science Library gewerkt en minstens 90 procent van wat mensen daar uitvoerden, bestond uit het maken van kopietjes en het mailen van artikelen uit medische tijdschriften als *Journal of Cell Biology*, *Clinical Endocrinology* en *American Journal of Internal Medicine*. (Ik had geluk. Ik deed iets anders.) De eerste paar maanden verkeerde ik in de naïeve veronderstelling dat deze artikelen naar artsen werden gestuurd. Integendeel, legde een verbaasde collega me later uit: de overgrote meerderheid ging naar advocaten.⁵⁹ Als je een arts aanklaagt wegens nalatigheid, bestaat de show blijkbaar deels uit het verzamelen van een indrukwekkende stapel wetenschappelijke artikelen die je op een geschikt moment theatraal op tafel klappt en die dan als bewijsmiddel indient. Iedereen weet dat niemand die artikelen ooit leest, maar het is altijd mogelijk dat de advocaat van de verdediging, of een van zijn getuige-experts, er willekeurig eentje oppakt ter inspectie. Het is dus belangrijk dat je juridisch assistenten artikelen opsporen waarvan de inhoud in elk geval min of meer relevant is voor de rechtszaak.

Zoals we in latere hoofdstukken zullen zien, zijn er tal van manieren waarop private ondernemingen mensen aannemen zodat ze kunnen beweren dat ze iets doen wat ze eigenlijk niet doen. Zo geven veel grote bedrijven een eigen bedrijfstijdschrift uit of ze hebben zelfs een eigen televisiekanaal. Het ogenschijnlijke doel daarvan is om medewerkers op de hoogte te houden van

interessante nieuwtjes en ontwikkelingen. Maar eigenlijk bestaan ze alleen om managers dat warme en aangename gevoel te laten ervaren dat je krijgt als je een mooi verhaal over jezelf in de media ziet, of om hen te laten ervaren hoe het is om te worden geïnterviewd door mensen die sprekend op journalisten lijken, maar nooit ongemakkelijke vragen stellen. Dergelijke mediabedrijven belonen hun schrijvers, producenten en technici vaak riant, wel twee tot drie keer zoveel als het markttarief. Maar ik heb nog nooit met iemand gesproken die dat werk voltijds doet en niet beweert dat het werk onzin is.⁶⁰

5 . Wat opzichters doen

Opzichters zijn er in twee subcategorieën. Type 1 bestaat uit opzichters die niets anders doen dan anderen opdrachten te geven. Die baan kan als onzin worden beschouwd als de opzichter zelf vindt dat er geen enkele reden is voor haar interventie en dat als zij er niet was, de ondergeschikten prima in staat zouden zijn om zelfstandig verder te werken. Opzichters van type 1 zijn dus het tegenovergestelde van wachters: overbodige superieuren in plaats van overbodige ondergeschikten.

De eerste soort opzichter is alleen maar zinloos, maar de tweede soort richt daadwerkelijk schade aan. Dat zijn opzichters die als primaire rol hebben om onzintaken te bedenken voor anderen, om leiding te geven aan onzin of zelfs om volledig nieuwe onzinbanen te scheppen. Je zou ze onzinbedenkers kunnen noemen. Opzichters van type 2 hebben soms ook echte werkzaamheden naast hun rol als opzichter, maar als hun baan volledig of grotendeels bestaat uit het bedenken van onzin voor anderen, kun je hun baan ook als een onzinbaan beschouwen.

Zoals te verwachten, is het een hele opgave om een ervaringsverhaal van een opzichter te krijgen. Zelfs als ze vinden dat ze een nutteloze baan hebben, geven ze dat niet zo snel toe.⁶¹ Maar ik heb er toch een paar bereid gevonden om hun verhaal te doen.

Ben is een klassiek voorbeeld van type 1. Hij werkt als middenmanager:

Ben: 'Ik heb een onzinbaan in het middenmanagement. Ik geef leiding aan tien mensen, maar volgens mij zouden ze zich zonder mij prima redden. Mijn enige functie is om werk aan hen door te spelen, maar dat zouden de mensen die dat werk genereren ook wel zelf kunnen doen. (In veel gevallen gaat het om een product van andere managers met onzinbanen, dus mijn baan is op twee niveaus onzin.)

Ik ben net naar deze baan gepromoveerd en het grootste deel van de dag zit ik om me heen te kijken en me af te vragen wat ik hoor te doen. Volgens mij hoor ik de werknemers te motiveren. Ik betwijfel of ik daarmee mijn salaris verdien, maar ik doe hard mijn best!'

Volgens Ben gaat 75 procent van zijn tijd zitten in het verdelen van taken en vervolgens controleren of de medewerker die taak uitvoert, hoewel hij geen enkele reden heeft om aan te nemen dat de medewerker zich anders zou gedragen als Ben er niet was. Hij vertelt ook dat hij probeert om stiekem wat echt werk uit te voeren, maar dat zijn bazen er altijd achter komen en zeggen dat hij daarmee moet ophouden. Toen hij mij zijn verhaal stuurde, had hij deze baan nog geen drie maanden – en dat verklaart misschien zijn eerlijkheid. Als hij op een bepaald moment toch zijn nieuwe rol in het leven accepteert, zal hij inzien dat, zoals het in een ander ervaringsverhaal stond, 'het hele middenmanagement erom draait dat mensen op een lager niveau hun "productiviteitscijfers" halen' – en dan zal hij formele statistische cijfers gaan bedenken die zijn medewerkers kunnen proberen te vervalsen.

De klacht dat iemand toezicht moet houden op mensen die geen toezicht nodig hebben, hoor ik vaker. Zo lees je hierna het ervaringsverhaal van een assistent-lokalisatiemanager:

Alphonso: 'Ik houd toezicht op en coördineer een team van vijf vertalers. Het probleem is dat het team prima in staat is om zichzelf te managen: ze zijn getraind in het gebruik van alle hulpmiddelen en ze kunnen hun tijd en werk zelf indelen. Dus gewoonlijk functioneer ik als "opdrachtbewaker". Ik ontvang verzoeken via Jira (een bureaucratisch online hulpmiddel voor het managen van opdrachten) en die geef ik door aan de relevante persoon of personen. Verder

stuur ik periodieke verslagen naar mijn manager, die ze op zijn beurt weer opneemt in “belangrijkere” rapporten die bestemd zijn voor de directie.’

Deze combinatie van opzichter en afvinker lijkt de essentie te zijn van het middenmanagement.

In Alphonso’s geval had hij in elk geval één nuttige functie, maar alleen omdat zijn vertaalteam, dat in Ierland was gevestigd, zo weinig werk kreeg van het hoofdkantoor in Japan dat hij voortdurend manieren moest bedenken om de verslagen te manipuleren, zodat het leek alsof ze het heel druk hadden en er niemand hoefde te worden ontslagen.

* * *

We gaan door met opzichters van de tweede soort: diegenen die de onzin bedenken die anderen uitvoeren.

We beginnen met Chloe, die decaan was aan een prominente Britse universiteit en specifiek verantwoordelijk was voor het bieden van ‘strategisch leiderschap’ aan een probleemcampus.

Iedereen die meedraait in de academische molen en zichzelf nog als docent en geleerde beschouwt, heeft een angst ontwikkeld voor het woord ‘strategisch’. Kreten als ‘strategische missionstatements’ (of nog erger: ‘strategische visiedocumenten’) brengen een zekere angst teweeg. Dat zijn namelijk de primaire middelen waarmee bedrijfsmanagementtechnieken op het academische leven worden geprojecteerd – door kwantificeerbare methoden vast te stellen voor de prestatiebeoordeling, waardoor leraren en wetenschappers steeds meer tijd kwijt zijn aan het beoordelen en rechtvaardigen van wat zij doen en steeds minder tijd overhouden voor de daadwerkelijke uitvoer ervan. Elk document waarin herhaaldelijk de woorden ‘kwaliteit’, ‘excellence’, ‘leiderschap’ of ‘stakeholder’ voorkomen, wekt diezelfde angstgevoelens op. Mijn eerste reactie op de opmerking van Chloe dat ze een ‘strategisch leiderschapspositie’ had, was dat ze waarschijnlijk niet alleen een onzinbaan had, maar dat ze ook actief probeerde om anderen onzin op te leggen.

Volgens Chloe’s verhaal is dat ook precies het geval – maar aanvankelijk niet helemaal zoals ik me had voorgesteld.

Chloe: 'De reden waarom mijn baan als decaan een onzinbaan was, is dezelfde reden als waarom alle niet-besturende decanen, pro-vice-chancellors (pvc) en andere "strategische" functies op universiteiten een onzinbaan zijn. De echte functies met macht en verantwoordelijkheid binnen een universiteit volgen de geldstroom door de organisatie. Een pvc of decaan die lid is van de raad van bestuur (met andere woorden: degene met de portemonnee), kan afdelingen dwingen, stimuleren of treiteren over wat ze kunnen, moeten of willen doen door ze een pot met geld voor te houden. Strategische decanen en andere functies hebben die pot niet. Zij zijn geen lid van de raad van bestuur. Zij hebben geen geld, alleen (zoals mij ooit is verteld) "de macht van overreding en invloed".

Ik hoorde niet bij het universiteitsbestuur en deed dus niet mee aan het gebabbel over targets, strategie, prestatiemetingen, toetsingen enzovoort. Ik had geen budget. Ik had geen zeggenschap over de gebouwen, het lesrooster of andere operationele zaken. Het enige wat ik kon doen, was een nieuwe strategie bedenken die eigenlijk een herhaling was van een al eerder afgesproken universiteitsstrategie.'

Haar belangrijkste functie was dus om het zoveelste strategische visiestatement te bedenken, van het soort dat regelmatig wordt gebruikt om de hoeveelheid berekeningen en afvinkers te rechtvaardigen die tegenwoordig zo centraal staan in het Britse academische leven.⁶² Maar aangezien het Chloe aan echte macht ontbrak, was het slechts betekenisloos schaduwspel. Wat ze wél kreeg, was wat alle universiteitsbestuurders nu als primair ereteken krijgen: haar eigen kleine kring van administratief personeel.

Chloe: 'Ik kreeg een 0,75 fte persoonlijk assistent en 0,75 fte "Special Project and Policy Support Officer", en een voltijds postdoc onderzoeksassistent, plus een "onkostenvergoeding" van twintigduizend pond. Met andere woorden: er werd een karrenvracht aan (belasting)geld uitgegeven aan ondersteuning voor een onzinbaan. De support officer moest me helpen met projecten en beleidsstukken. De pa was briljant, maar was uiteindelijk niets meer dan een veredelde reisagent en agendasecretaresse. De onderzoeksassistent was zonde

van de tijd en het geld, want ik werk alleen en heb eigenlijk geen assistent nodig.

Ik ben dus twee jaar van mijn leven bezig geweest met het verzinnen van werk voor mezelf en anderen.'

Chloe had eigenlijk een zeer gulle baas. Terwijl zij urenlang werkte aan het ontwikkelen van strategieën die toch zouden worden genegeerd, deed haar Special Projects Officer 'van alles met lesroosters' en verzamelde nuttige statistische gegevens, hield de persoonlijk assistent haar agenda bij en werkte de onderzoeksassistent aan haar eigen onderzoek. Dat lijkt op zich vrij onschuldig. Niemand deed in elk geval iets schadelijks. En wie weet leverde de onderzoeksassistent wel een belangrijke kennisbijdrage aan de mensheid. Wat volgens Chloe echt verontrustend was aan de hele gang van zaken, was haar ultieme besef dat als ze echte macht zou hebben gekregen, ze waarschijnlijk wél schade zou hebben aangericht. Want na twee jaar als decaan was ze zo onverstandig om een functie als hoofd van haar oude afdeling aan te nemen, waardoor ze de zaken eens van de andere kant kon bekijken – dat wil zeggen, totdat ze een halfjaar later vol afschuw ontslag nam:

Chloe: 'Door mijn korte periode als hoofd van de afdeling werd ik eraan herinnerd dat minstens 90 procent van die baan onzin is: formulieren invullen die de faculteitsdecaan stuurt zodat zij haar strategische documenten kan schrijven, die naar de hogere leidinggevende worden gestuurd. Een confetti aan papieren produceren als onderdeel van de toetsing en bewaking van onderzoeks- en onderwijsactiviteiten. Het ene na het andere plan na het volgende vijfjarenplan produceren om te rechtvaardigen waarom afdelingen het geld en personeel nodig hebben dat ze al hebben. Verdomde jaarlijkse beoordelingen uitvoeren die in een la verdwijnen en nooit meer worden bekeken. En om als afdelingshoofd deze taken gedaan te krijgen, vraag je je medewerkers om je te helpen. Onzinproliferatie.

Wat ik ervan vind? Het is niet per se kapitalisme dat tot de onzin leidt.⁶³ Het zijn de bestuurlijke ideologieën die in complexe organisaties in de praktijk worden gebracht. Zodra het geloof in managerialisme zich nestelt, krijg je hele kaders van academisch personeel met als enige taak het draaiende houden van

de bestuurlijke bordjes – strategieën, prestatietargets, toetsingen, beoordelingen, functioneringsgesprekken, hernieuwde strategieën, enzovoort, enzovoort – en dat is bijna volledig losgeraakt van het echte levensbloed van universiteiten: onderwijs.’

Ik geef Chloe hiermee het laatste woord.

Chloe kreeg in elk geval eerst haar medewerkers toegewezen en moest daarna pas bedenken wat ze hun te doen zou geven. Tania, die een reeks van opzichterfuncties heeft gehad in de publieke en de private sector, legt uit hoe volledig nieuwe onzinposities kunnen ontstaan. Dit laatste ervaringsverhaal is uniek, omdat daarin expliciet de types voorkomen die in dit hoofdstuk zijn besproken. Tegen het einde van mijn onderzoek had ik mijn vijfdelige indeling op Twitter gezet, in de hoop commentaar, aanpassingen of reacties te ontvangen. Tania vond de termen goed bij haar ervaring passen:

Tania: ‘Ik ben denk ik een opzichter volgens jouw indeling van onzinbanen. Ik was een van de twee onderdirecteuren van een dienstverlenend bedrijf dat zich bezighield met HR, budgetten, subsidies, contracten en reizen voor twee bureaus met totale middelen van ongeveer zeshonderd miljoen dollar en zo’n duizend zielen.

Op een bepaald moment besef je als manager (of als oplapwerker die helpt om functionele kloven te overbruggen) dat je iemand erbij moet hebben om aan een organisationele behoefte te voldoen. Meestal gaat het dan om mijn eigen behoefte aan een afvinker of een oplapwerker, of om de behoeften van andere managers; soms gaat het erom mensen in te huren voor niet-onzinbanen of te voldoen aan hun rantsoen aan bullebakken en wachters.

Ik heb oplapwerkers nodig als compensatie voor slecht functionerende programmamanagementsystemen (geautomatiseerde en menselijke workflows) en in sommige gevallen als compensatie voor een slecht functionerende afvinker en zelfs voor een medewerker die een niet-onzinbaan, een vaste aanstelling en, dankzij diverse eerdere bazen, 25 jaar uitstekende prestatiebeoordelingen heeft.’

Dat laatste is belangrijk. Zelfs in bedrijfsomgevingen is het erg moeilijk om een ondergeschikte wegens incompetentie te lozen als die ondergeschikte senioriteit en een lange geschiedenis met goede prestatiebeoordelingen heeft opgebouwd. Net zoals in overheidsbureaucratieën is de gemakkelijkste oplossing om hen 'naar boven te schoppen': een promotie naar een hogere positie, waar ze andermans probleem worden. Maar Tania stond al boven aan deze hiërarchie, dus een incompetente medewerker zou ook op hoger niveau haar probleem blijven. Ze had maar twee keuzes. Ze kon de incompetente medewerker naar een onzinpositie schuiven waar hij geen betekenisvolle verantwoordelijkheden zou hebben, of ze kon hem laten zitten waar hij zat en iemand anders aannemen om zijn werk te doen. Maar die laatste oplossing zou een nieuw probleem meebrengen: je kunt iemand niet aannemen voor de baan van de incompetente medewerker, want de incompetente medewerker heeft die baan al. Je moet dus een nieuwe baan bedenken met een uitgebreide functieomschrijving, waarvan je weet dat die onzin is omdat je die persoon eigenlijk aanneemt om iets anders te doen. Vervolgens moet je doen alsof de nieuwe persoon de ideale kandidaat is voor de verzonnen baan die je hem of haar niet wilt geven. Daar gaat veel werk in zitten.

Tania: 'In organisaties met gestructureerde baanclassificaties en functieomschrijvingen moet er sprake zijn van een vastgestelde en geclassificeerde baan waarvoor je iemand kunt werven. (Dat is al een heel universum van onzinbanen en geldverspilling op zich. Het lijkt op de wereld van mensen die subsidieaanvragen of projectoffertes schrijven.)

De creatie van een onzinbaan omvat dus vaak de creatie van een heel onzinuniversum waarin het doel en de functies van de vacature worden vastgelegd, naast de benodigde kwalificaties voor een succesvolle uitvoer van de baan, in overeenstemming met het concept en bureaucratische jargon dat door PZ en het personeel van onze HR is voorgeschreven.

Zodra dat gedaan is, moet er een soortgelijke vacaturetekst worden opgesteld.

Om voor de baan in aanmerking te komen, moet de kandidaat een cv presenteren waarin alle thema's en bewoordingen van de vacature terugkeren, zodat de wervingssoftware die ons bureau gebruikt, die kwalificaties herkent.

Nadat de persoon is aangenomen, moeten zijn taken worden vastgelegd in weer

een ander document, dat de basis vormt voor jaarlijkse beoordelingsgesprekken.

Ik heb vaak genoeg cv's van kandidaten herschreven zodat de wervingssoftware ze zou herkennen en ik hen voor een gesprek zou mogen uitnodigen en aannemen. Als ze niet langs de computer komen, mag ik ze niet in overweging nemen.'

Even ter vergelijking: stel je weer voor dat je die feodale landheer bent. Je neemt een tuinman aan. Na twintig jaar trouwe dienst gaat de tuinman opeens zwaar aan de drank. Hij slaapt telkens zijn roes uit in de bloembedden, terwijl het onkruid welig tiert en je siergras het loodje legt. Maar de tuinman heeft goede connecties en als je hem ontslaat, schoffeer je mensen die je maar beter niet kunt schofferen. Dus je neemt een nieuwe bediende aan, zogenaamd om de deurknoppen te poetsen of iets anders nutteloos te doen. Bovendien let je erop dat de deurknoppoetser eigenlijk een ervaren tuinman is. Tot dusver loopt alles gesmeerd. Het probleem is dat je in het bedrijfsleven niet zomaar een nieuwe bediende kunt laten aanrukken, een indrukwekkende functieomschrijving uit je duim kunt zuigen ('Hogere Seneschalk van de Toegangspoorten') en hem dan kunt vertellen dat hij eigenlijk moet invallen voor de tuinman als die dronken is. Je moet een uitgebreide nepbeschrijving bedenken voor de eigenlijke werkzaamheden van een deurknoppoetser, je nieuwe tuinman trainen om te doen alsof hij de beste deurknoppoetser van het hele koninkrijk is en de functieomschrijving vervolgens gebruiken als basis voor het periodiek afvinken van de beoordelingsgesprekken.

En als de tuinman van zijn drankverslaving afkomt en weigert om zijn werk over te laten aan een of ander jong ventje, heb je in elk geval een voltijds deurknoppoetser in je gelederen.

Dat is, zo vertelt Tania, een van de vele manieren waarop opzichters onzinbanen creëren.

Complexe, veelvormige onzinbanen

Deze vijf categorieën zijn niet uitputtend en iedereen mag nieuwe soorten voorstellen. Een interessante suggestie voor een categorie was ‘denkbeeldige vriendjes’: mensen die zogenaamd zijn aangenomen om het menselijke gezicht te zijn in een onmenselijke bedrijfsomgeving, maar die in werkelijkheid vooral mensen dwingen om extreme doen-alsof-spelletjes te spelen. Verderop schrijf ik meer over gedwongen seminars voor ‘creativiteit’ en ‘mindfulness’ en over verplicht vrijwilligerswerk doen met het bedrijf; er zijn mensen die voor hun werk niets anders doen dan in verkleedkostuums rondlopen of maffe spelletjes bedenken om kantoorwerkers te dwingen een band met elkaar op te bouwen, terwijl die liever gewoon met rust willen worden gelaten. Zij kunnen als afvinkers worden beschouwd, maar ook als een fenomeen op zich.

Zoals in de voorbeelden te zien is, zijn sommige banen overduidelijk onzinbanen, maar is het moeilijk om aan te geven in welke categorie ze thuishoren. Vaak bevat een baan elementen van diverse categorieën. Een afvinker kan ook een wachter zijn, of kan een wachter worden als de regels van het bedrijf veranderen; een wachter kan ook een parttime oplapwerker zijn of een fulltime oplapwerker worden als zich een probleem voordoet en de baas besluit om in plaats van het op te lossen, een van zijn ledige hielenlikkers de effecten laat oplossen.

Denk aan Chloe, de decaan zonder bestuursfunctie. In zekere zin was zij ook een wachter, want haar functie was grotendeels om symbolische redenen door hoger geplaatsten gecreëerd. Maar ze was ook een opzichter voor haar eigen ondergeschikten. Aangezien zij en haar ondergeschikten niet veel te doen hadden, besteedde ze een deel van haar tijd aan het zoeken van problemen die ze kon laten oplappen, totdat ze uiteindelijk beseftte dat zelfs als ze al enige macht zou krijgen, haar werk toch voornamelijk uit afvinkexercities zou bestaan.

Ik kreeg een ervaringsverhaal van een man die voor een callcenter werkte dat een contract had met een groot softwarebedrijf (zoals Apple; ik weet niet of het Apple was, dat vertelde hij er niet bij). Hij moest bedrijven opbellen en ze proberen over te halen om een gesprek met een salesvertegenwoordiger van Apple te plannen. Het probleem was dat alle bedrijven die ze belden al een eigen vertegenwoordiger van Apple hadden, die vaak in hetzelfde kantoor werkte. Bovendien wisten ze dat heel goed.

Jim: 'Ik vroeg vaak aan mijn managers hoe ze prospects zouden overtuigen van de toegevoegde waarde van een gesprek met een vertegenwoordiger van onze technologiegigant als er al een vertegenwoordiger van diezelfde technologiegigant op hun terrein aanwezig was. Sommige managers hadden er al net zo weinig verstand van als ik, maar de effectievere managers legden me geduldig uit dat ik het niet snapte: een telefoontje om een afspraak in te plannen is een spelletje van sociale beleefdheden. Prospects maken geen afspraak omdat ze denken dat ze daarmee een bepaald bedrijfsprobleem oplossen; ze maken een afspraak omdat ze bang zijn dat het onbeleefd is om te weigeren.'

Dat werk is zo nutteloos als het maar kan zijn, maar in welke categorie plaats je het? Als telefonisch verkoper zou Jim tot de bullebakken kunnen worden gerekend. Maar hij was een bullebak met als enige doel om mensen over te halen tot afvinken.

Nog een vage veelvormige categorie zijn puinruimers, die een combinatie zijn van een wachter en een oplapwerker, maar met bepaalde unieke kenmerken. Puinruimers zijn ondergeschikten die worden ingehuurd om vaak legitieme klachten aan te horen, maar die deze rol juist hebben gekregen omdat ze niet het gezag hebben om er iets aan te doen.

De puinruimer is in elke bureaucratie een bekende functie. De man die telkens bij mij langskwam om te vertellen dat de timmerman helaas niet kon komen, kan als een soort puinruimer worden beschouwd. Maar dan had hij wel een ongebruikelijk gerieflijk baantje, want hij hoefde alleen maar om te gaan met universitair docenten en administratief medewerkers, die niet de neiging hebben om te gaan schreeuwen, met de vuist op tafel te slaan of zichtbaar van streek te raken. In een andere omgeving kan puinruimen gevaarlijk zijn. Toen ik in 2008 naar Groot-Brittannië verhuisde, vond ik het opvallend dat er overal in openbare ruimten bordjes hingen waarop stond dat burgers geen lagere ambtenaren mochten aanvallen. (Dat leek me eigenlijk wel vanzelfsprekend. Maar blijkbaar is het een probleem.)

Sommige puinruimers weten prima waarvoor ze zijn aangenomen, zoals Nathaniel, die een werk-studieprogramma volgde aan een Canadese universiteit. Hij werkte voor het bureau inschrijvingen en moest mensen opbellen om te

vertellen dat ze een bepaald formulier niet goed hadden ingevuld en het opnieuw moesten invullen. (‘Alle frontline medewerkers waren studenten, en daarom konden mensen niet echt boos op ons worden. De eerste reactie die je kon geven als iemand pissig werd, was: “Sorry man, ik weet dat het onzin is. Ik ben ook een student.”’) Andere puinruimers lijken ontroerend naïef:

Tim: ‘Ik werk in de zomermaanden in een studentenflat. Dat doe ik al drie jaar en ik weet nog steeds niet wat mijn taken nu precies zijn.

Zo te merken is het vooral mijn werk om fysiek een plek in te nemen achter het loket. Dat doe ik 70 procent van de tijd. Tijdens dat werk mag ik “mijn eigen gang gaan”, wat volgens mij betekent dat ik maar wat aanklooi en een grote bal maak van alle elastiekjes die ik in de kast vind. Andere bezigheden zijn het controleren van de werkmails (ik heb natuurlijk geen enkele opleiding of administratieve zeggenschap, dus ik stuur alle mails door naar mijn baas), pakketjes die bij de deur worden afgeleverd naar de postkamer brengen, de telefoon opnemen (en ik kan zelden een bevredigend antwoord geven op een vraag), ketchupzakjes uit 2005 in de lades vinden of de afdeling Onderhoud bellen om door te geven dat een bewoner drie vorken in de afvalvernietiger van het aanrecht heeft laten vallen waardoor er nu rottende voedselresten omhoog komen. Daarnaast zijn mensen telkens boos op me vanwege dingen die niet mijn schuld zijn, zoals het feit dat ze drie vorken in de afvalvernietiger hebben laten vallen, of dat er in de buurt wordt verbouwd of dat ze hun achterstallige huur nog niet hebben betaald en ik geen 1400 dollar in contanten mag aannemen en mijn baas in het weekend niet werkt, of het feit dat er geen goed televisietoestel beschikbaar is waarop ze *The Bachelor* kunnen kijken.

Waarschijnlijk lucht het hen op, want ik ben negentien jaar en sta overduidelijk totaal machteloos.

Ik krijg veertien dollar per uur voor dit werk.’

Zo op het oog lijkt Tim misschien een wachter, zoals de overbodige receptioniste bij de Nederlandse uitgeverij: het zou een verkeerde indruk wekken als daar niemand zat. Maar eigenlijk lijkt het erop dat Tim zijn werkgevers een echte dienst bewijst, juist door voor boze studenten iemand te zijn op wie zij zich kunnen afreageren. Waarom zouden ze hem anders, na drie jaar, nog zo in het ongewisse

laten? De voornaamste reden waarom ik twijfel of ik van puinruimer een categorie onzinbanen moet maken, is omdat dit een echte dienst is. Tim zit er niet om een structurele fout recht te zetten, zoals de man die zich moest verontschuldigen dat de timmerman niet kwam. Hij zit er omdat als je een grote groep tieners bijeenbrengt, er altijd wel een paar een woedeaanval krijgen om onbelangrijke dingen, en Tims werkgever heeft liever dat ze hun woede niet op hem, maar op Tim afreageren. Met andere woorden: Tim heeft een baggerbaan, maar het is nog niet duidelijk of hij een onzinbaan heeft.

Iets over tweedelijnonzinbanen

Een laatste onduidelijke categorie bestaat uit banen die op zich niet zinloos zijn, maar die uiteindelijk wel zinloos zijn omdat ze worden uitgevoerd als ondersteuning van een zinloze onderneming. Een goed voorbeeld zijn natuurlijk de schoonmakers, beveiligers, onderhoudsmannen en andere ondersteunende medewerkers van een onzinbedrijf. Neem Kurts bedrijf, dat de papieren regelt die nodig zijn om een computer van een Duitse soldaat te verhuizen naar een kantoor twee deuren verderop. Of Nouri's bedrijf, dat een algoritme uitbracht dat niet werkte. Of een van de honderd nepbedrijven op het gebied van telemarketing of compliance. In elk van die kantoren moet er toch iemand de planten water geven. Iemand moet de toiletten schoonmaken. Iemand moet er ongedierte bestrijden. Zulke bedrijven zijn vaak gevestigd in grote kantoorgebouwen waar nog meer uiteenlopende bedrijven in zitten, waardoor het onwaarschijnlijk is dat er maar één schoonmaker of elektricien of ongediertebestrijder diensten verleent exclusief voor diegenen die denken dat ze zinloos werk uitvoeren. Maar als je het totale percentage zou uitrekenen van alle schoonmaak- of elektriciteitswerkzaamheden die uiteindelijk de onzin ondersteunen, zou dat een hoog percentage zijn. (Zo'n 37 procent, eigenlijk, als de enquête van YouGov het bij het juiste eind heeft.)⁶⁴

Als 37 procent van alle banen onzin is, en 37 procent van de overige 63 procent zijn banen die onzin ondersteunen, dan valt iets meer dan 50 procent van al het werk in de onzinsector, in de breedste betekenis van het woord.⁶⁵ Als je dit combineert met de bullshitisatie van nuttige beroepen (minsten 50 procent van

het kantoorwerk; waarschijnlijk minder in andere sectoren) en de diverse beroepen die alleen bestaan omdat iedereen te hard werkt (hondenuitlaters, 24-uurspizzabezorgers, om er maar een paar te noemen), zouden we de échte werkweek kunnen terugbrengen tot vijftien uur, of zelfs twaalf, zonder dat het veel mensen zou opvallen.

Een laatste woord, en weer even terug naar de vraag: kun je zonder het te weten een onzinbaan hebben?

Het idee van tweedelijns onzinbanen leidt weer tot de vraag in welke mate bullshit jobs slechts een kwestie zijn van subjectieve beoordeling en in welke mate zij objectieve realiteit bezitten. In mijn ogen zijn onzinbanen zeer reëel. Als ik zeg dat we alleen kunnen vertrouwen op het oordeel van de werknemer, heb ik het eenvoudigweg over wat wij er vanaf de zijlijn over weten. Ik geloof weliswaar dat we het aan de werknemer in kwestie moeten overlaten of zijn werk inderdaad iets betekent, maar als het op de subtielere vraag aankomt of het werk in kwestie iets van waarde inhoudt, kunnen we denk ik het best afgaan op de algemene mening van diegenen die in die sector werken. Anders komen we in de maffe positie terecht dat we beweren dat van de 30 juridisch medewerkers op hetzelfde kantoor en met hetzelfde werk er 29 een onzinbaan hebben omdat ze dat zelf denken, maar die ene met een andere mening niet.

Je kunt moeilijk ontkennen dat mensen het misschien mis hebben als het over hun werk gaat, tenzij je vindt dat er geen realiteit bestaat, afgezien van individuele waarneming; dat geeft filosofisch gezien problemen. Gezien het doel van dit boek is dat geen groot probleem. Waar ik namelijk vooral in ben geïnteresseerd, is zoals gezegd het subjectieve element. Mijn primaire doel is niet zozeer om een theorie van maatschappelijk nut of maatschappelijke waarde te bedenken, maar om de psychologische, maatschappelijke en politieke effecten te begrijpen van het feit dat zoveel mensen ploeteren in de geheime overtuiging dat hun werk geen maatschappelijk nut of maatschappelijke waarde heeft.

Ik ga er ook van uit dat mensen mééstal gelijk hebben. Dus als je bijvoorbeeld in kaart wilt brengen welke economische sectoren echt zijn en welke onzin, kun je

dat het best aanpakken door na te gaan in welke sector een meerderheid aan arbeiders vindt dat hun baan zinloos is en in welke sector niet. Bovendien moet je proberen om na te gaan in hoeverre de non-verbale theorie over maatschappelijke waarde een rol speelde bij hun conclusie. Als iemand zegt: 'Mijn baan is volkomen zinloos', welke onuitgesproken criteria worden er dan toegepast? Sommige mensen, zoals Tom, die in special effects werkt, hebben er goed over nagedacht en kunnen je dat vertellen. Andere mensen kunnen geen theorie presenteren, maar je kunt merken dat er een theorie achter zit, al was het alleen maar op een niet heel bewust niveau. In dat geval moet je de theorie zien te achterhalen aan de hand van wat mensen zeggen en hun reacties op hun werk.

Voor mij is dat geen probleem. Ik ben antropoloog, en antropologen zijn opgeleid om de theorie achter alledaagse handelingen en reacties van de mens te achterhalen. Wel bestaat dan het probleem dat niet alle theorieën van mensen hetzelfde zijn. Zo heb ik tijdens mijn onderzoek gemerkt dat veel werknemers in het bankwezen er voor zichzelf van overtuigd zijn dat 99 procent van wat banken doen onzin is waar de mensheid niets aan heeft. Ik neem aan dat anderen uit deze sector het daar niet mee eens zijn. Is er sprake van een patroon? Verandert deze mening met senioriteit? Geloven hoger geplaatsten eerder in de maatschappelijke voordelen van bankieren? Of zijn veel medewerkers het er heimelijk mee eens dat hun werk geen maatschappelijke waarde heeft, maar kan het ze niets schelen? Misschien vinden ze het wel een kick dat hun werk niet van waarde is voor het publiek en zien ze zichzelf als een romantisch soort piraten, of oplichters. Dat is onmogelijk te zeggen (hoewel uit Jeffrey Sachs' verhaal in het laatste hoofdstuk in elk geval blijkt dat veel mensen aan de top vinden dat ze recht hebben op alles wat ze maar kunnen krijgen).

Het echte probleem met mijn aanpak merk je wanneer je te maken hebt met beroepen die alle andere mensen als goed voorbeeld van onzinbanen noemen, terwijl mensen met die banen daar zelf anders over denken. Ook hiernaar is niet uitgebreid onderzoek gedaan, maar ik heb in mijn eigen onderzoek wat interessante patronen ontdekt. Ik kreeg reacties van slechts een handjevol advocaten (maar wel van veel juridisch medewerkers), van maar twee pr-puinruimers en geen enkele lobbyist. Moeten we dan maar concluderen dat dit grotendeels onzinbanen zijn? Niet per se. Er zijn diverse verklaringen voor

waarom zij niet hebben gereageerd. Misschien hebben ze geen Twitteraccount, of hebben degenen die dat wel hebben meer de neiging om te liegen.

Tot slot wil ik nog vertellen dat er eigenlijk maar één groep mensen was die niet alleen ontkende dat hun baan zinloos was, maar ook vijandig reageerde op het hele idee dat het in onze economie wemelt van de onzinbanen. Dat waren – hoe voorspelbaar – bedrijfseigenaren en anderen die de leiding hadden over het personeelsbestand. (Tania lijkt in dat opzicht een uitzondering te zijn.) Sterker nog, ik ontvang al jaren zo af en toe ongevroegde berichten van verontwaardigde ondernemers en directieleden die mij duidelijk willen maken dat mijn hele aanname fout is. Niemand, houden zij vol, zou ooit bedrijfsgeld uitgeven aan een werknemer die niet nodig was. Dat soort berichten is zelden goed onderbouwd. Meestal gebruiken ze het circulaire argument dat in een vrijemarkteconomie de meeste in dit hoofdstuk beschreven dingen niet kunnen gebeuren, en dat ze daarom ook niet zijn gebeurd, en dus zijn alle mensen die hun baan onzinnig vinden waarschijnlijk gestoord, of ze vinden zichzelf belangrijk, of ze begrijpen eenvoudigweg hun echte functie niet, die alleen volledig zichtbaar is voor hun leidinggevenden.

Je zou bijna willen concluderen dat er in elk geval één groep mensen is die oprecht niet beseft dat ze een onzinbaan hebben. Alleen is alles wat een CEO doet uiteraard niet echt onzin. Hun daden maken een verschil in de wereld, goed of kwaad. Ze hebben alleen geen oog voor alle onzin die ze produceren.

[38.](#) Voor dat doel maakte ik een e-mailaccount aan (doihaveabsjoborwhat@gmail.com) en ik vroeg op Twitter om input. Van Gmail mocht ik, vreemd genoeg, niet het woord ‘bullshit’ gebruiken in het adres.

[39.](#) Daarom zijn alle namen verzonnen en ik vermijd ook alle verwijzingen naar specifieke werkgevers of geografische informatie waarmee de identiteit kan worden achterhaald, zoals ‘een beroemde universiteit in New Haven, Connecticut’ of ‘een kleine uitgeverij uit het graafschap Devon in Engeland, die bezit is van een Berlijns consortium’. In sommige gevallen zijn die gegevens veranderd, in andere zijn ze weggelaten.

[40.](#) De voorbeelden die volgen, komen stuk voor stuk uit deze gegevensverzameling, tenzij anders aangegeven. Ik heb ze grotendeels ongewijzigd

overgenomen, afgezien van wat kleine redactionele wijzigingen – afkortingen voluit geschreven, interpunctie aangepast, kleine grammaticale of stilistische veranderingen, dat soort dingen.

[41.](#) In een filmpje van de BBC dat ik ben tegengekomen, worden ‘zinloze banen’ onderverdeeld in drie soorten: ‘geen werk op het werk’, ‘managers van het management die managers managen’ en ‘negatieve maatschappelijke waarde’. Zie ‘Do You Have a Pointless Job?’, BBC online, laatst gewijzigd op 20 april 2017, www.bbc.com/capital/story/20170420-do-you-have-a-pointless-job.

[42.](#) In 1603 schreef een zekere William Perkins: ‘Er wordt verlangd dat wat gewoonlijk bedienden worden genoemd naast het beroep van wachten ook een andere bepaalde roeping hebben, tenzij zij voor mannen van grootse positie en status zorgen. [...] Bedienden, aangezien zij hun tijd voornamelijk doorbrengen met eten en drinken, slapen en spelen na de warme maaltijd en het avondeten, zijn de onrendabelste leden, zowel van de Kerk als van het Gemenebest. Want zij zijn niet geschikt voor enig ander beroep of arbeid, dus wanneer hun goede meester sterft, of wanneer zij wegens wangedrag uit hun emplooi worden ontslagen, geven zij zich over aan bedelen of stelen’ (in Thomas 1999, p. 418). Zie hoofdstuk 6 over de geschiedenis van het woord ‘bediende’. Ik wil met klem vermelden dat ik niet beweer dat échte feodale vazallen een ‘onzinbaan’ hadden in de moderne betekenis van dat woord, aangezien zij beweerden iets anders te zijn dan ze waren. Als ze al een verkeerd beeld van zichzelf neerzetten, was dat door te doen alsof ze minder uitvoerden dan in werkelijkheid, niet meer.

[43.](#) Ze deden ook af en toe klusjes. Je ziet goed hoeveel van deze mensen er waren aan de hand van de talloze benamingen die er voor hen bestonden: niet alleen livreknechten, maar ook wachters, schildknapen, loopjongens, gunstelingen, lakeien, handlangers, dienstbodes, bediendes, huurlingen, schelmen, trawanten, vazallen en lijfknechten – en dat zijn nog maar de functies die me snel te binnen schieten. Zij zijn niet te verwarren met pluimstrijkers, maatjes, handlangers, stroopsmeeders, parasieten, knechtjes, ja-knikkers en dergelijken, die meer tot de onafhankelijke aanhang behoren. Aan Europese hoven waren het de hovelingen die geen nuttige functie hadden; de geüniformeerde lakeien voerden allerlei klusjes uit, als ze tenminste niet stilstaand aanwezig waren bij ceremoniële gebeurtenissen. Maar het ging erom dat het niet leek alsof ze klusjes deden.

[44.](#) Ik geef toe dat een leenstelsel zelden zo'n zware last is, maar zoals gezegd is dit maar een gedachte-experiment om de dynamiek teweeg te brengen die meestal in dat soort situaties ontstaat.

[45.](#) Je zou zelfs kunnen beweren dat dit een van die dingen is waaruit 'eer' van oudsher bestond.

[46.](#) Het aantal dienstbodes in Noord-Atlantische landen is sinds de Eerste Wereldoorlog sterk gedaald, maar hun aantallen zijn grotendeels weer aangevuld door 'dienstverleners' ('ober' was bijvoorbeeld van oorsprong de naam voor een bepaalde huisbediende), en in het bedrijfsleven door steeds toenemende legioenen van administratieve assistenten en andere ondergeschikten. Dit is een voorbeeld van oude feodale stijlen van overbodige arbeid in het hedendaagse leven: 'Mijn vriend werkt aan een film die wordt opgenomen in een oud landhuis in Hertfordshire, waar hij allerhande werkzaamheden verricht en ervoor zorgt dat de crew het mooie oude gebouw geen geweld aandoet. Aan het eind van elke dag heeft hij twee uur lang "kaarswacht". De Lord en Lady van het landhuis hebben de crew verteld dat nadat de kaarsen in de grote hal zijn uitgegaan, er iemand twee uur lang moet blijven kijken of ze niet spontaan weer aanwakkeren en het huis afbrandt. Mijn vriend mag de kaarsen niet in water dompelen of op een of andere manier "valsspelen". Toen ik hem vroeg waarom hij de kaarsen niet in het water mocht steken, antwoordde hij: 'Daar gaven ze geen uitleg over.'

[47.](#) Even voor alle duidelijkheid: er zijn zat receptionistes die een noodzakelijke functie vervullen. Ik heb het hier over receptionistes voor wie dat niet het geval is.

[48.](#) Dat geldt vandaag de dag trouwens ook nog. Ik ken een jonge vrouw die, hoewel ze geen enkele militaire ervaring had, toch persoonlijk assistent werd van een NAVO-beambte, en zelfs veel strategische plannen voor operaties in oorlogsgebieden schreef (ik heb geen reden om aan te nemen dat haar plannen niet even goed als of beter dan die van een echte NAVO-generaal waren).

[49.](#) Dat geldt op zijn minst voor hightech wapens. Je zou kunnen betogen dat veel landen er ook een leger op na houden om echte of potentiële burgerlijke onrust te onderdrukken, maar voor dat werk heb je zelden behoefte aan gevechtsvliegtuigen, onderzeeboten of MX-raketten. Mexico hanteert al van oudsher een expliciet beleid om geen geld te verspillen aan dat soort duur speelgoed, want vanwege hun geografische ligging zouden ze alleen vijandigheden kunnen aangaan met de Verenigde Staten of Guatemala. In een oorlog met de VS zouden ze verliezen,

vrijwel ongeacht het wapentuig; in een oorlog met Guatemala zouden ze winnen, met of zonder gevechtsvliegtuigen. Vandaar dat Mexico er alleen maar hulpmiddelen op na houdt waarmee ze nationale onlusten kunnen onderdrukken.

[50.](#) Ik ervaar dat soort gesprekken als zeer uitdagend, want in de jaren tachtig verruilden academici zoals ik het idee dat de consumentenvraag het product was van marketingmanipulatie voor het idee dat consumenten in feite een lappendeken aan identiteiten bijeenraapten door consumptiegoederen te gebruiken op een manier waarvoor ze niet waren bedoeld (alsof iedereen in Amerika was veranderd in Snoop Dogg of RuPaul.) Toegegeven, ik had altijd al mijn twijfels over dat verhaal. Maar veel mensen die in die sector werken, weten zeker dat ze echt zijn wat iedereen dacht dat ze in de jaren zestig en zeventig waren.

[51.](#) Een primitief natuurlijk taalscript van eind jaren zestig.

[52.](#) Daar kan ik uit persoonlijke ervaring over meepraten: docenten aan de London School of Economics (LSE) worden geacht uitgebreide urenverantwoordingsverslagen in te vullen, waarin per uur de wekelijkse professionele activiteiten worden aangegeven. Op het formulier staan oneindige nuances tussen de verschillende soorten administratieve activiteiten, maar er is geen expliciete categorie voor 'boeken lezen en schrijven'. Toen ik daar op wees, was de reactie dat ik die activiteiten mocht noteren onder 'door LSE gefinancierd onderzoek'. Wat de opleiding belangrijk vond aan onderzoek, was 1) dat ik geen financiering van buitenaf ontving voor deze lees- en schrijfactiviteit, en 2) dat zij mij er dus voor betaalden terwijl ik in die tijd mijn echte werk kon doen.

[53.](#) Een vrij kenmerkend verhaal vanuit de IT-sector: 'Ik zie vaak projecten die zijn opgezet om verantwoordelijkheid te verhullen. Neem bijvoorbeeld de beoordeling van een IT-systeem. Het doel is niet om het besluit te beïnvloeden, want dat wordt ergens op de gang genomen, maar om te kunnen beweren dat er naar iedereen is geluisterd en dat alle bezwaren serieus zijn genomen. Aangezien het project maar een wassen neus is, is al het werk dat aan het project wordt verricht verspilde moeite, en mensen beseffen dat al snel en nemen het dan niet meer serieus.' Deze manier van valse consensusbereiking komt veel voor in ogenschijnlijk collegiale instellingen zoals universiteiten of ngo's, maar ook veel in hiërarchischer bedrijven.

[54.](#) Om een idee te krijgen van de omvang van deze industrie: Citigroup deelde in 2014 mee dat er het jaar daarop 13.000 medewerkers in compliance werkzaam waren, ongeveer 13 procent van het totale personeelsbestand. Sital S. Patel, 'Citi Will Have Almost 30,000 Employees in Compliance by Year-end', *The Tell* (blog), MarketWatch, 14 juli 2014, <http://blogs.marketwatch.com/thetell/2014/07/14/citi-will-have-almost-30000-employees-in-compliance-by-year-end>.

[55.](#) Behalve natuurlijk dat doordat er werd geprobeerd een speciale regeling te treffen zodat iemand anders het papierwerk voor haar zou mogen doen, dit om een of andere reden werd uitgesloten.

[56.](#) Nog een goed voorbeeld van een publieke/private afvinkindustrie is de bouwwereld. Lees het volgende verhaal:

Sophie: 'Ik ben een goedbetaalde "consultant" en houd me bezig met bouwaanvragen. Vroeger, in de jaren zestig, was de architect eigenlijk de enige die informatie indiende voor een bouwaanvraag. Tegenwoordig gaat een bouwaanvraag voor een middelgroot gebouw gepaard met een lange lijst van rapporten die zijn geschreven door consultants (onder wie ik!):

Milieu-impactbeoordeling

Landschappelijke en visuele impactbeoordeling

Transportrapport

Windmicroklimaatbeoordeling

Analyse zonlicht/daglicht

Beoordeling beschermde historische locatie

Archeologische beoordeling

Landschapsonderhoudsmanagementrapport

Boomimpactbeoordeling

Overstromingsrisicobeoordeling... en nog veel meer!

Elk rapport is zo'n vijftig tot honderd bladzijden lang. Maar het vreemde is dat de gebouwen die worden neergezet, van die lelijke kubussen zijn en opvallend veel lijken op de bouwwerken die we in de jaren zestig neerzetten. Dus volgens mij hebben al die verslagen geen enkel nut!'

[57.](#) Of enige ogenschijnlijke rol.

[58.](#) Een bedrijfsconsultant schreef: 'Ik kijk al uit naar de dag waarop iemand in mijn beroepsgroep zo brutaal is en een Sokal-affaire uitvoert, dat wil zeggen: hij

dient een consultancyrapport in dat volledig bestaat uit vaag bedrijfskundig jargon, zonder enige gestructureerde informatie. Hoewel, ik vermoed dat dit al diverse keren is gebeurd, alleen zonder dat de consultants in kwestie zich ervan bewust zijn.'

[59](#). Dat was achteraf gezien logisch, want als je werkt als medisch onderzoeker, heb je al deze tijdschriften al in de bibliotheek staan of heb je toegang tot de digitale versie ervan; er zou geen enkele reden zijn om ze van een andere bibliotheek te lenen.

[60](#). Het is interessant om bedrijfstijdschriften te vergelijken met die van vakbonden, die er eerder mee kwamen. Ze bevatten aardig wat luchtige stukken, maar ook artikelen over ernstige problemen. Mijn vader was lid van de Amalgamated Lithographers Local 1 in New York, een drukwerkersvakbond. Ik weet nog dat ik als kind hun bondsblad, *Lithopinion*, het mooist tijdschrift vond dat ik ooit had gezien, omdat zij daarin graag de nieuwe grafische technieken wilden laten zien. Ook stonden er rake politieke stukken in.

[61](#). Zo bleek uit een recente enquête dat 80 procent van alle werknemers vindt dat hun managers nutteloos zijn en dat ze hun werk ook wel zonder manager gedaan krijgen. Er stond niet in hoeveel managers het daarmee eens waren, maar dat percentage zal wel een stuk lager zijn ('Managers Can be Worse than Useless, Survey Finds', *Central Valley Business Times*, 5 december 2017, www.centralvalleybusinesstimes.com/stories/001/?ID=33748, gelezen op 18 december 2017).

[62](#). Zoals we zullen zien, geldt dat niet minder voor Amerika, of andere landen.

[63](#). Chloe lijkt hier te reageren op de titel van een versie van mijn originele essay dat op economics.com was verschenen onder de titel 'Why Capitalism Creates Pointless Jobs'. Ik heb die titel niet bedacht. Gewoonlijk vermijd ik personificatie.

[64](#). Dat moeten we aannemen, tenzij er een reden bestaat om te denken dat nutteloze beroepen ofwel meer, ofwel minder ondersteuning nodig hebben dan nuttige beroepen.

[65](#). Dat getal klopt natuurlijk niet. Aan de ene kant: een groot percentage schoonmakers, elektriciens, bouwvakkers enzovoort werkt voor particulieren en niet voor bedrijven. Aan de andere kant: ik tel de 13 procent mee die aangeeft dat ze niet zeker weten of hun baan een onzinbaan is of niet. Het cijfer van 50 procent

(om precies te zijn 50,3 procent) is gebaseerd op de aanname dat deze twee factoren elkaar min of meer zouden opheffen.

[3] Waaron zjn mensen met een onzinbaan vaak ongelukkig?

(Psychologisch geweld, deel 1)

Werkplekken zijn fascistoïde. Ze zijn een sekte die je leven opvreet; bazen verzamelen jaloers jouw minuten, net zoals draken goud verzamelen.

– Nouri

In dit hoofdstuk ga ik dieper in op de morele en psychologische effecten van een onzinbaan.

De voor de hand liggende vraag is: waarom is dit eigenlijk een probleem? Of beter gezegd: waarom zijn zoveel mensen ongelukkig door hun zinloze baan? Zo op het oog zou dat niet nodig moeten zijn. Deze mensen worden immers betaald, en vaak heel goed betaald, om niets uit te voeren. Je zou je kunnen voorstellen dat iemand die wordt betaald om niets te doen, vindt dat hij mazzel heeft, vooral als hij verder met rust wordt gelaten op zijn werk. Ik ontving wel eens verhalen van mensen die vertelden dat ze hun geluk niet op konden toen ze zo'n baan in de wacht sleepten, maar opvallend genoeg waren het er niet veel.⁶⁶ Veel van hen stonden juist verstoeld van hun eigen reactie en begrepen niet waarom ze zich door hun situatie zo waardeloos of gedeprimeerd voelden. Het feit dat er geen duidelijke verklaring was voor hun gevoelens – geen verhaal dat ze zichzelf konden voorhouden over de aard van hun situatie en wat eraan mankeerde – droeg vaak juist bij aan hun ellende. Een slaaf op een galeischip weet tenminste dat hij wordt onderdrukt. Een kantoormedewerker die zevenenhalf uur per dag voor achttien dollar per uur moet doen alsof hij iets op een beeldscherm typt, of een juniorlid van een consultancyteam dat week in, week uit exact hetzelfde seminar over innovatie en creativiteit moet geven voor vijftigduizend dollar per jaar, is simpelweg in de war.

In een eerder boek over schulden beschreef ik het verschijnsel 'morele verwarring'. Als voorbeeld gebruikte ik het feit dat de meeste mensen in de hele

geschiedenis van de wereld het erover eens waren dat het terugbetalen van je schulden de essentie van moraliteit was en dat geldschieters boosaardige wezens waren. Hoewel de toename van het aantal onzinbanen een relatief recent verschijnsel is, denk ik dat ze een vergelijkbare morele schaamte met zich meebrengen. Aan de ene kant moet iedereen aannemen dat mensen altijd zullen proberen om op zoek te gaan naar hun beste belang, dat wil zeggen: om een situatie te creëren waarin ze het meeste voordeel kunnen halen uit de minste inzet van tijd en moeite. En dat nemen we inderdaad bijna altijd wel aan, vooral als we in abstracte termen spreken. ('We kunnen de armen niet zomaar geld geven! Dan hebben ze geen stimulans meer om een baan te zoeken!') Aan de andere kant spreekt onze eigen ervaring, en die van mensen die we goed kennen, deze aannames op veel punten tegen. Mensen handelen en reageren bijna nooit op de manier die onze theorieën over de menselijke aard voorspellen. De enige aannemelijke conclusie is dat deze theorieën, in elk geval op bepaalde essentiële punten, over de menselijke aard onjuist zijn.

In dit hoofdstuk vraag ik niet alleen waarom mensen zo ongelukkig zijn met in hun ogen betekenisloze werkverschaffing, maar ga ik ook dieper in op wat dat ongelukkige gevoel ons zegt over het wezen van de mens.

Een jongeman die een luizenbaantje kreeg maar de situatie toch niet aankon

Ik begin met het verhaal van Eric, een jongeman die zijn eerste werkervaring opdeed in een baan die volkomen, en zelfs op komische wijze, zinloos was.

Eric: 'Ik heb veel erge banen gehad, maar mijn eerste "professionele baan" na het afstuderen was echt pure, onverdunde bullshit. Ik was de eerste in mijn familie die naar de universiteit ging en dankzij mijn enorme naïviteit over het doel van hoger onderwijs had ik eigenlijk verwacht dat het me ongekende kansen zou bieden. In plaats daarvan bood het me stages bij PricewaterhouseCoopers, KPMG en dergelijke. Ik koos liever voor een uitkering en las Franse en Russische

romans uit de bibliotheek, totdat ik verplicht moest solliciteren omdat ik anders mijn uitkering zou kwijtraken. Helaas leidde dat tot een baan. Het was een baan als “interface-administrateur” voor een groot designbedrijf. De interface was een content-managementsysteem – in wezen een intranet met een grafische user interface – dat was ontworpen zodat het werk van dit bedrijf kon worden gedeeld met de zeven vestigingen verspreid over Groot-Brittannië.’

Eric kwam er al snel achter dat hij alleen was aangenomen vanwege een communicatieprobleem in de organisatie. Met andere woorden: hij was een oplapwerker. Het hele computersysteem was alleen nodig omdat de partners weigerden om de telefoon te pakken en met elkaar te overleggen:

Eric: ‘Het bedrijf was een partnerschap en elke vestiging had één partner als manager. Ze hadden allemaal op een privéschool gezeten en op dezelfde designopleiding (het Royal College of Art). Het was een stel zeer competitieve veertigers uit de hogere klasse en ze concurreerden vaak met elkaar om opdrachten binnen te halen. Meer dan eens waren mensen van twee verschillende vestigingen elkaar bij een klant tegengekomen om een offerte uit te brengen, waardoor ze op een parkeerplaats van een afgelegen bedrijventerrein snel een gezamenlijk praatje in elkaar moesten flansen. De interface was ontworpen om de samenwerking binnen het bedrijf te perfectioneren om deze (en talloze andere) blunders te voorkomen, en ik moest helpen het te ontwikkelen, te laten draaien en bij het personeel aan te prijzen.’

Het probleem was dat al snel bleek dat Eric niet eens een oplapwerker was. Hij was een afvinker: een van de partners had dit project doorgedrukt en de anderen hadden er om de lieve vrede mee ingestemd. Daarna deden ze er alles aan om het tegen te werken.

Eric: ‘Ik had moeten inzien dat dit het idee was van één partner, dat niemand anders wilde implementeren. Waarom zouden ze anders een eenentwintigjarige met een bachelor geschiedenis zonder enige computerervaring betalen voor dit werk? Ze hadden bij een stel zwendelaars het goedkoopste softwarepakket gekocht dat ze konden vinden, dus dat zat vol met bugs, crashte steeds en zag

eruit als een screensaver uit Windows 3.1. Het personeel was als de dood dat het hun productiviteit in de gaten hield, vastlegde welke toetsen ze gebruikten of zou merken dat ze op het intranet porno zaten te streamen, en wilde er dus niets mee te maken hebben. Ik had geen achtergrond in IT of softwareontwikkeling en kon er weinig aan verbeteren, dus ik was in feite opgezadeld met de taak om een slecht functionerende, ongewenste drol aan de man te brengen en te onderhouden. Na een paar maanden besepte ik dat ik het merendeel van de tijd niets te doen had, afgezien van een paar hulpvragen beantwoorden van verwarde ontwerpers die vroegen hoe je een bestand moest uploaden of een e-mailadres moest opzoeken in het adresboek.'

De volslagen zinloosheid van deze situatie leidde al snel tot subtiele, en daarna steeds minder subtiele baldadigheden.

Eric: 'Ik kwam laat binnen en ging vroeg weg. Mijn "biertje bij de lunch op vrijdag" werd een "dagelijks biertje bij de lunch". Ik las boeken achter mijn bureau. Ik maakte een middagwandeling en bleef dan drie uur weg. Ik verbeterde mijn Franse leesvaardigheid door met een woordenboek ernaast *Le Monde* te lezen. Ik diende mijn ontslag in, maar mijn baas bood me 2600 pond opslag, wat ik schoorvoetend aannam. Ze hadden mij aangenomen juist omdat ik niet de vaardigheid had om iets te implementeren wat ze niet wilden implementeren, en ze waren bereid om te betalen om me op die plek te houden. (Je zou de woorden van Karl Marx in zijn *Economische en filosofische manuscripten* uit 1844 kunnen parafraseren: om hun angsten voor vervreemding van hun eigen arbeid te voorkomen, moesten ze mij opofferen aan een grotere vervreemding van potentiële menselijke groei.)'

Na verloop van tijd werd Eric steeds baldadiger, in de hoop te worden ontslagen. Hij begon dronken op het werk te verschijnen en op bedrijfskosten 'zakenreisjes' te maken naar nepvergaderingen:

Eric: 'Een collega uit de vestiging in Edinburgh, bij wie ik ooit op de jaarvergadering in een dronken bui mijn hart had gelucht, begon nepvergaderingen met mij te regelen, bijvoorbeeld een keer op een golfbaan bij

Gleneagles, waar ik met geleende, twee maten te grote schoenen aan met een golfclub in de grond stond te hakken. Nadat dat was gelukt, begon ik nepvergaderingen te houden met mensen in de vestiging in Londen. Het bedrijf boekte een volledig doorrookte vergaderzaal voor me in het St. Athans in Bloomsbury, en daar sprak ik dan af met oude vrienden uit Londen met wie ik de hele dag op kroegentocht door Soho ging, waarna we de sessie 's avonds voortzetten in Shoreditch. Ik ben vaak genoeg op maandagochtend op mijn werk gekomen in de kleren van de woensdag ervoor. Scheren deed ik allang niet meer en mijn haar zag eruit als dat van een roadie van een hardrockgroep. Ik heb nog twee keer geprobeerd om ontslag te nemen, maar beide keren kreeg ik opslag. Uiteindelijk verdiende ik een absurde hoeveelheid geld voor een baan waarin ik hooguit twee keer per dag de telefoon moest opnemen. Op een dag brak ik mentaal, op het perron van station Bristol Temple Meads. Ik wilde al heel lang eens naar Bristol, dus ik besloot de vestiging Bristol te "bezoeken" voor een kijkje in hun "user take-up". In werkelijkheid heb ik drie dagen lang MDMA geslikt op een anarchistische houseparty in St. Pauls, en door de dissociatieve comedown besepte ik pas hoe destructief het was om in een toestand van volkomen zinloosheid te leven.'

Na enkele dappere pogingen lukte het Eric eindelijk om te worden vervangen:

Eric: 'Na een tijdje nam mijn baas op mijn dringende advies een pas afgestudeerde IT'er aan om te zien of die wat verbeteringen kon aanbrengen in onze grafische userinterface. Op zijn eerste werkdag schreef ik een lijstje met dingen waarmee hij aan de slag moest gaan, en meteen daarna mijn ontslagbrief, die ik bij mijn baas onder de deur schoof toen hij weer eens op vakantie was. In ruil voor mijn laatste maandsalaris gaf ik mijn maand opzegtermijn op. Diezelfde week nog ben ik naar Marokko gevlogen om in het kustplaatsje Essaouira heel weinig uit te voeren. Na mijn thuiskomst woonde ik een halfjaar in een kraakpand, waar ik een grote moestuin had. Ik las je artikel in *Strike!* toen het nummer uitkwam. Voor sommige mensen was het misschien een hele verrassing dat het kapitalisme tot overbodige banen leidt, maar niet voor mij.'

Het opmerkelijke aan dit verhaal is dat Eric's baan voor veel mensen een droombaan zou zijn. Hij werd dik betaald om niets te doen. Er was nagenoeg geen toezicht. Hij stond in hoog aanzien en had de kans om het systeem uit te buiten. Toch ging hij er langzaam aan onderdoor.

Waarom?

Dit is volgens mij voor een groot deel een verhaal over rangen en standen. Eric kwam uit een arbeidersmilieu – een kind van fabrieksarbeiders – en zat na zijn studie vol verwachtingen, om plotseling te worden geconfronteerd met de 'echte wereld'. De realiteit bestond uit het feit dat (a) oudere managers altijd denken dat iedere twintigjarige blanke man verstand heeft van computers (zelfs als hij geen computeropleiding heeft gedaan) en (b) ze iemand als Eric een makkelijk baantje gunden als dat aan hun doel van dat moment voldeed en (c) ze hem zagen als een lachertje, wat zijn baan bijna letterlijk was. Zijn aanwezigheid in het bedrijf had veel weg van een grap die sommige ontwerpers met elkaar uithaalden.

Waar Eric bovendien gestoord van raakte, was het feit dat hij op geen enkele manier het nut van zijn baan kon inzien. Hij kon zelfs niet beweren dat hij dit werk deed om zijn gezin te onderhouden, want hij had nog geen gezin. In zijn omgeving waren mensen trots op de dingen die ze maakten, onderhielden en repareerden, of in elk geval vonden ze dat dat dingen waren waar je trots op zou moeten zijn. Daarom dacht hij ook dat hij door naar de universiteit te gaan en de wereld van hoger opgeleiden te betreden ook dat soort dingen zou doen, maar dan op grootsere en misschien betekenisvollere schaal. In plaats daarvan werd hij aangenomen precies om wat hij niet kon doen. Hij probeerde simpelweg zijn baan op te zeggen. Ze boden hem telkens meer geld. Hij probeerde zijn ontslag uit te lokken. Ze wilden hem niet ontslaan. Hij probeerde hen met hun neus op de feiten te drukken, zichzelf tot parodie te maken van wat ze dachten dat hij was. Het maakte geen enkel verschil.

Om te kunnen begrijpen wat hier werkelijk aan de hand was, bedenken we een tweede pas afgestudeerde geschiedenisstudent, anti-Eric, een jongeman uit een hoger opgeleid milieu, en we plaatsen hem in precies dezelfde situatie. Wat zou anti-Eric anders hebben gedaan? Hij zou waarschijnlijk het spelletje hebben meegespeeld. In plaats van de nepzakenreisjes te gebruiken voor zijn zelfvernietiging, zou anti-Eric er een sociaal kapitaal mee hebben verworven, en connecties, waarmee hij later zou kunnen doorstromen naar betere functies. Hij

zou de baan hebben gezien als een opstapje, en dat idee van professionele ontwikkeling zou hem een gevoel van doelmatigheid hebben gegeven. Maar zulke houdingen en mentaliteiten komen je niet vanzelf aangewaaid. Kinderen van hoger opgeleide ouders leren al op jonge leeftijd om op die manier te denken. Eric, die dat niet had geleerd, kon zich er niet toe brengen. Het gevolg was dat hij een tijdje in een kraakpand ging wonen en tomaten ging kweken.⁶⁷

De ervaring van schijn en doelloosheid die centraal staat in onzinbanen en het belang dat tegenwoordig wordt gehecht aan het ervaren van schijn en doelloosheid door de jeugd

Op een dieper niveau verenigt Eric met zijn verhaal bijna alles wat volgens mensen met een onzinbaan verontrustend is aan hun situatie. Het is niet alleen de doelloosheid – hoewel dat er ook mee te maken heeft. Het gaat ook om de schijn. Ik heb het al eens gehad over de verontwaardiging die telefonisch verkopers voelen wanneer ze worden gedwongen om mensen om de tuin te leiden of onder druk te zetten om iets te doen wat niet in hun belang is. Dat is een ingewikkeld gevoel. Daar hebben we niet echt een woord voor. Bij bedrog denken we immers aan zwendelaars, oplichters; je kunt ze gemakkelijk zien als romantische figuren, rebellen die het van hun gevatheid moeten hebben, en als bewonderenswaardig, want ze hebben een bepaald vakmanschap bereikt. Daarom schildert Hollywood hen ook af als acceptabele helden. Een oplichtster kan makkelijk genieten van haar daden. Maar als je wordt gedwongen om iemand op te lichten, is het een ander verhaal. Je krijgt dan bijna het gevoel alsof je in dezelfde situatie zit als de persoon die jij probeert op te lichten: jullie worden beiden onder druk gezet en gemanipuleerd door jouw werkgever, alleen in jouw geval komt daar nog de vernedering bij dat je het vertrouwen schendt van iemand aan wiens kant jij hoort te staan.

Je kunt je voorstellen dat de gevoelens die de meeste onzinbanen losmaken, heel anders zijn. Als de werknemer al iemand oplicht, dan is het zijn werkgever, en

bovendien met volledige instemming van de werkgever. Maar dat vinden veel mensen nu juist zo storend aan de situatie. Je hebt niet eens het bevredigende gevoel dat je iemand voor de gek houdt. Je leeft niet eens je eigen leugen. Meestal leef je niet eens andermans leugen. Jouw baan heeft meer weg van de openstaande gulp van de baas die iedereen kan zien, maar toch liever niet meldt.

Dat lijkt het gevoel van doelloosheid enkel te verergeren.

Misschien zou anti-Eric een manier hebben bedacht om die doelloosheid om te keren en zou hij zichzelf als deelnemer aan de grap hebben gezien. Als hij een echte carrièrejager was, zou hij zijn administratieve vaardigheden hebben gebruikt om het kantoor zo goed als over te nemen. Maar zelfs kinderen van rijke en machtige mensen gaat dat niet altijd zo makkelijk af. In het volgende verhaal lees je over de morele verwarring die zij vaak ervaren:

Rufus: ‘Ik kreeg die baan omdat mijn vader onderdirecteur was van het bedrijf. Ik moest klachten afhandelen. Het bedrijf was (in naam) een biomedisch bedrijf, dus alle teruggestuurde producten werden als biologisch gevaarlijk materiaal beschouwd. Daardoor zat ik vaak lange tijd in mijn eentje in een vertrek, zonder toezicht en eigenlijk zonder al te veel werk. Ik zat meestal Mijnenveger te spelen of naar podcasts te luisteren.

Wel zat ik urenlang over spreadsheets gebogen, veranderingen in Worddocumenten bij te houden en zo, maar daarmee leverde ik echt geen enkele bijdrage aan het bedrijf. Op mijn werk had ik altijd een koptelefoon op. Ik had amper aandacht voor de mensen om me heen of voor mijn “taken”. Ik haatte elke minuut die ik daar werkte. Ik ging bijna elke dag vroeg naar huis, nam lunchpauzes van twee of drie uur, ging urenlang “naar de wc” (liep wat rond) en niemand zei er iets van. Ik kreeg voor elke minuut betaald.

Nu ik erop terugkijk, was het best een droombaan.’

Achteraf gezien begrijpt Rufus wel dat hij ontzettend had gemazzeld. Het verbaast hem eerlijk gezegd waarom hij zo’n hekel had aan de baan. Maar het moet hem toch wel zijn opgevallen wat zijn collega’s van hem dachten: het zoontje van de baas wordt dik betaald om maar wat te lanterfanten; leidinggevend en hebben instructies gekregen om hem ‘met rust te laten’. Dat was vast niet bevorderlijk voor de sfeer.

Toch wekt dit verhaal een andere vraag: als Rufus' vader niet had verwacht dat zijn zoon iets zou uitvoeren, waarom stond hij er dan op dat hij de baan aannam? Hij had hem net zo goed een maandtoelage kunnen geven, of hem echt werk kunnen geven, hem kunnen coachen en even de moeite kunnen nemen om te kijken of de taken ook echt werden uitgevoerd. Maar hij vond het belangrijker dat Rufus kon zeggen dat hij een baan had dan dat hij werkervaring opdeed.⁶⁸

Dat is verbijsterend. Des te meer omdat er tegenwoordig meer mensen zo overdenken als die vader. Dat is niet altijd zo geweest. Ooit ontvingen de meeste studenten wier ouders het konden betalen of die in aanmerking kwamen voor een beurs of steun, een stipendium. De gedachte was dat het goed was als geld een aantal jaren niet de voornaamste drijfveer was in het leven van een jonge man of vrouw; een aantal jaren waarin hij of zij zich kon wijden aan andere vormen van waarde: filosofie, poëzie, atletiek, seksuele experimenten, gewijzigde staten van bewustzijn, politiek of de geschiedenis van de westerse kunst. Tegenwoordig wordt er belang aan gehecht dat zij werken. Er wordt alleen geen belang gehecht aan de vraag of dat werk nuttig is. Sterker nog, net als bij Rufus wordt er amper van ze verwacht dat ze werken, alleen maar dat ze komen opdagen en doen alsof. Een aantal studenten schreef me om zich hierover te beklagen. Patrick vertelt over zijn baan als invalkracht in een studentensupermarkt:

Patrick: 'Ik had die baan niet echt nodig (ik kon goed rondkomen zonder werk), maar onder druk van mijn familie solliciteerde ik ernaar omdat ik me verplicht voelde om werkervaring op te doen, als voorbereiding op het leven na mijn studie. In werkelijkheid gingen er tijd en energie uit andere activiteiten in het werk zitten en had ik dus minder tijd voor campagnevoeren en actievoeren, of ter ontspanning een boek lezen. Daardoor kreeg ik er een nog grotere hekel aan.

Het werk stelde niets voor. Ik moest achter de kassa staan (dat had een machine nog kunnen doen), met daarbij nog de specifieke aantekening uit mijn beoordelingsgesprek na de proefperiode dat ik "moest proberen om positiever en blijer over te komen in het contact met de klanten". Ze wilden dus niet alleen dat ik werk deed dat net zo goed door een machine had kunnen worden gedaan, maar ze wilden ook nog eens dat ik deed alsof ik ervan genoot.

Het was allemaal nog wel te doen als ik rond lunchtijd moest werken, want dan was het lekker druk en ging de tijd snel voorbij. Maar op zondagmiddag, als er amper iemand kwam, was het vreselijk. Het was verboden om gewoon maar niets te doen, zelfs als er geen klanten waren. De bedrijfsleider verzoon dus allerlei nutteloze klusjes voor ons, zoals controleren of er geen producten over datum waren (hoewel we wisten dat dat niet het geval was, gezien de doorvoersnelheid) of de producten nog strakker op de planken zetten dan ze al stonden.

Het allerergste aan dit baantje was dat je veel tijd had om na te denken, want elke intellectuele uitdaging ontbrak. Ik zat er dus vaak te denken dat ik een onzinbaan had, hoe dit werk zou kunnen worden overgenomen door een machine, hoezeer ik verlangde naar volledig communisme en over alternatieven voor een systeem waarin miljoenen mensen dit soort werk hun leven lang móesten doen om te kunnen overleven. Ik bleef maar malen over hoe ongelukkig ik ervan werd.'

Dat gebeurt er wanneer je een jonge ziel eerst laat kennismaken met een hele wereld aan sociale en politieke mogelijkheden door hem naar de universiteit te sturen, en hem vervolgens vertelt dat hij niet meer mag nadenken en de netjes gevulde vakken nog netter moet vullen. Veel ouders vinden dat jonge mensen deze ervaring moeten hebben. Maar wat zou Patrick hier nu precies van moeten leren?

Hier volgt nog een voorbeeld:

Brendan: 'Ik zit op een kleine hogeschool in Massachusetts waar ik leer voor geschiedenisleraar. Sinds kort werk ik in de schoolkantine.

Een collega zei op mijn eerste werkdag: "De helft van het werk is ervoor zorgen dat de boel er schoon uit ziet, de andere helft is ervoor zorgen dat jij druk bezig lijkt te zijn."

Ik moest het buffet schoonhouden, de toetjes bijvullen en de tafels afruimen. Het was geen grote kantine, dus meestal had ik maar vijf minuten per halfuur nodig. Ik had veel tijd om te lezen voor mijn studie.

Maar soms had een van de minder begripvolle chefs dienst. In dat geval moest ik er altijd om denken dat ik druk bezig leek te zijn als hij naar me keek. Ik begrijp niet waarom er in de taakomschrijving niet vermeld stond dat ik weinig

werk zou hebben. Als ik niet de hele tijd moest doen alsof ik het druk had, zou ik mijn leesopdrachten én mijn werk sneller en efficiënter hebben gedaan.'

Maar het draait natuurlijk niet om efficiëntie. Als je studenten simpelweg iets wilt leren over efficiënt werken, kun je ze het best gewoon aan hun studie laten werken. Een studie is immers in elk opzicht echt werk, hoewel je er niet voor wordt betaald (behalve als je een studiebeurs ontvangt). Sterker nog, de studie van Patrick en Brendan is, net als alle andere activiteiten waarmee zij zich hadden kunnen bezighouden als ze niet verplicht waren geweest om 'echte' banen te zoeken, eigenlijk een stuk echter dan de werkverschaffing waarin ze uiteindelijk terechtkwamen. Het werk dat je doet voor een studie, heeft echte inhoud. Je moet lessen of colleges volgen, lappen tekst lezen en essays schrijven, en je wordt afgerekend op je resultaten. Maar op praktisch gebied lijkt dat allemaal ontoereikend in de ogen van die autoriteiten – ouders, docenten, schoolbestuurders – die stuk voor stuk vinden dat ze de studenten ook iets moeten bijbrengen over de echte wereld. Dat is té resultaatgericht. Je kunt je studie op alle mogelijke manieren aanpakken, zolang je je toetsen maar haalt. Een succesvolle student moet zelfdiscipline leren, maar dat is niet hetzelfde als leren functioneren in opdracht. Dat geldt natuurlijk ook voor de meeste andere projecten en activiteiten van studenten: repeteren voor een toneelstuk, in een band spelen, politiek actief zijn, koekjes bakken of wiet kweken om aan medestudenten te verkopen. Stuk voor stuk zijn dat geschikte trainingen voor een maatschappij van zelfstandig werkende volwassenen, of zelfs primair van grotendeels autonome professionals (artsen, advocaten, architecten enzovoort) voor wie de universiteit ooit de aangewezen productieplaats was. Het kan zelfs de geschikte plek zijn om jonge mensen iets te leren over de democratisch georganiseerde collectieven die het onderwerp waren van Patricks dagdromen over volledig communisme. Maar zoals Brendan al opmerkt, is het zeer zeker géén voorbereiding op het werk in de hedendaagse, steeds verder gebullshitiseerde werkplek:

Brendan: 'Veel van die studentenbaantjes bestaan uit onzintaken, zoals ID's scannen, toezicht houden op lege kamers of schone tafels schoonmaken. Iedereen vindt dat prima, want zo verdienen we nog wat tijdens onze studie.'

Maar verder is er geen enkele reden om studenten niet gewoon geld te geven en het werk te automatiseren of elimineren.

Ik weet niet precies hoe het in elkaar steekt, maar veel van deze baantjes worden gefinancierd door de overheid en zijn gekoppeld aan onze studielening. Het is onderdeel van een heel systeem dat is opgezet om studenten met een torenhoge schuld op te zadelen – waardoor je ze dwingt om in de toekomst een baan te vinden, want een studielening heb je niet zo snel terugbetaald – in combinatie met een onzinonderwijsprogramma dat is opgezet om ons voor te bereiden op onze toekomstige onzinbanen.’

Brendan heeft ergens wel gelijk, en ik keer in een later hoofdstuk terug naar zijn analyse. Eerst wil ik me bezighouden met wat studenten nu eigenlijk leren van die verzonnen banen die ze noodgedwongen aannemen, lessen die ze niet leren van traditionelere studentenbezigheden zoals leren voor een toets, feesten plannen, enzovoort. Te oordelen naar de verhalen van Brendan en Patrick (en ik heb er nog meer) kunnen we concluderen dat studenten minstens vijf dingen leren van deze baantjes:

1. hoe je onder andermans direct toezicht moet werken;
2. hoe je kunt doen alsof je werkt, zelfs als er niets te doen is;
3. dat je niet wordt betaald voor de dingen die je echt leuk vindt, ongeacht hoe nuttig of belangrijk ze zijn;
4. dat je wordt betaald voor dingen die op geen enkele manier nuttig of belangrijk zijn en die je niet leuk vindt;
5. dat je in elk geval in banen waarbij je contact hebt met het publiek altijd moet doen alsof je het werk leuk vindt, zelfs als je wordt betaald voor taken die je niet leuk vindt.

Dat bedoelde Brendan toen hij schreef dat werkverschaffende studentenbanen een manier waren om studenten voor te bereiden op hun toekomstige onzinbanen. Hij volgde een opleiding tot geschiedenisleraar – een zinvolle baan, maar net als bij de meeste onderwijsbanen in de Verenigde Staten is het aantal uren dat je voor de klas staat of lessen voorbereidt afgenomen, terwijl het aantal uren dat je besteedt aan administratieve bezigheden drastisch is toegenomen. Dat zegt

Brendan: het is geen toeval dat hoe meer banen waarvoor je gestudeerd moet hebben overgoten raken met bullshit, hoe hoger de druk op studenten om kennis te maken met de echte wereld, door minder tijd te besteden aan zelfgeorganiseerde, doelgerichte activiteiten en meer aan taken die hen voorbereiden op de hersenloze aspecten van hun toekomstige carrière.

Waarom zoveel van onze fundamentele aannames over menselijke motivatie onjuist lijken

De vreugde die door het menselijk hart gaat wanneer de uitvinder ziet hoe een hersenspinsel zich ontwikkelt tot succes, is uniek. [...] Door dergelijke emoties vergeet een mens voedsel, slaap, vrienden, liefde, alles.

– Nicola Tesla

Als het betoog hiervoor correct is, kun je misschien concluderen dat Eric's probleem enkel het feit was dat hij niet voldoende was voorbereid op de zinloosheid van het moderne werkzame leven. Hij had het oude onderwijssysteem doorlopen, waarvan nog altijd sporen aanwezig zijn, dat was opgezet om studenten erop voor te bereiden om daadwerkelijk iets te dóén. Dat leidde tot valse verwachtingen en een aanvankelijke schok van ontluistering die hij niet te boven kon komen.

Misschien. Maar volgens mij zit er meer achter. Hier is iets veel diepers gaande. Eric was weliswaar heel slecht voorbereid op de inhoudsloosheid van zijn eerste baan, maar bijna iedereen ziet dat soort inhoudsloos werk als iets wat je nu eenmaal moet doormaken, ondanks het feit dat we op een of andere manier zijn getraind om aan te nemen dat mensen verheugd zouden moeten zijn als ze in een situatie terechtkomen waarin ze goed worden betaald om niet te werken.

Even terug naar het aanvankelijke probleem. Allereerst: waarom gaan we ervan uit dat iemand die wordt betaald om niets te doen, moet vinden dat hij het heeft getroffen? Uit welke theorie over de menselijke aard komt deze aanname voort? Als eerste komt daarvoor natuurlijk de economische theorie in beeld, waarin deze manier van denken is omgezet in een wetenschap. In de klassieke economische

theorie gaat men ervanuit dat *homo economicus*, de modelmens achter elke voorspelling uit die discipline, vooral wordt gedreven door een berekening van kosten en baten. Alle wiskundige vergelijkingen waarmee economen hun klanten, of het publiek, betoveren, zijn gebaseerd op één simpele aanname: dat iedereen, als het erop aankomt, de aanpak kiest die hem het meest oplevert, en die hem het minst kost aan middelen en inspanning. Dankzij de eenvoud van de formules zijn de vergelijkingen mogelijk: als je zou toegeven dat mensen een gecompliceerde motivatie hebben, zou je met te veel factoren rekening moeten houden, zou je ze amper een wegingsfactor kunnen meegeven en zouden er geen voorspellingen kunnen worden gedaan. Een econoom zal dus altijd beweren dat iedereen natuurlijk best weet dat mensen niet echt egoïstische, berekenende machines zijn, maar door te doen alsof ze dat wel zijn, kun je een heel groot deel van het menselijk gedrag verklaren. Die verhouding – en alleen dat – is het onderwerp van de economische wetenschap.

Dat is tot op zekere hoogte een redelijk betoog. Het probleem is dat er veel gebieden van het menselijk leven zijn waarop deze aanname geen betrekking heeft, en sommige ervan liggen precies op het gebied van wat wij graag de economie noemen. Als aannames over 'minimax' (kosten minimaliseren, baten maximaliseren) juist waren, zouden mensen als Eric dolblij zijn met hun situatie. Hij ontving veel geld voor een geringe besteding van middelen en energie; in feite kostte het hem alleen een buskaartje en de calorieën die hij nodig had om door het kantoor te lopen en een paar keer de telefoon op te nemen. Maar alle andere factoren (sociale klasse, verwachtingen, persoonlijkheid enzovoort) bepalen niet of iemand in die situatie ongelukkig zou zijn, want het lijkt erop dat bijna iedereen in die situatie ongelukkig zou zijn. Ze bepalen alleen hóé ongelukkig iemand zou zijn.

Veel van het publieke debat over arbeid gaat ervan uit dat het model van de economen correct is. Mensen moeten worden gedwongen tot werken. Als de armen een uitkering ontvangen zodat zij niet verhongeren, moet die op de vernederendste en bezwarendste manier worden uitgedeeld, want anders zouden ze afhankelijk worden en geen stimulans hebben om naar werk te zoeken.⁶⁹ De veronderstelling is dat als mensen de kans krijgen om parasieten te zijn, zij die natuurlijk meteen grijpen.

Maar uit bijna al het beschikbare bewijs blijkt dat dit niet het geval is. Mensen hebben de neiging om te klagen over wat zij als overbodig of denigrerend werk beschouwen; slechts weinig mensen werken in het tempo of met de intensiteit die ‘wetenschappelijk managers’ hun al sinds de jaren twintig opleggen. Mensen hebben er ook een hekel aan om te worden vernederd. Maar als je ze aan hun lot overlaat, klagen ze vanzelf nog meer over het vooruitzicht niets nuttigs meer te doen te hebben.

Daarvoor bestaat eindeloos veel empirisch bewijs. Om maar een paar zeer kleurrijke voorbeelden te geven: mensen uit de arbeidersklasse die de loterij winnen en opeens miljonairs worden, zeggen zelden hun baan op (en als ze dat wel doen, hebben ze er al snel spijt van).⁷⁰ Zelfs in gevangenissen, waar de gedetineerden gratis kost en inwoning krijgen en niet hoeven te werken, bestaan straffen vaak uit het afnemen van baantjes als overhemden strijken in de gevangeniswasserij, toiletten schoonmaken in de sportzaal van de gevangenis of computers inpakken voor Microsoft in de gevangeniswerkplaats – en dat geldt zelfs als ze niet voor het werk worden betaald of als gedetineerden nog een andere bron van inkomsten hebben.⁷¹ Het gaat hier om de minst altruïstische mensen die de maatschappij heeft voortgebracht, maar toch vinden zij de hele dag televisiekijken een zwaardere tijdsbesteding dan de wreedste en minst bevredigende vormen van arbeid.

Het verlossende aspect van gevangeniswerk is, zoals Dostojevski opmerkte, dat het in elk geval nuttig wordt gevonden, zelfs als het voor de gevangene zelf geen nut heeft.

Een van de weinige positieve effecten van een penitentiair systeem is trouwens dat we – doordat het informatie biedt over wat er in extreme situaties van vrijheidsberoving gebeurt en hoe mensen zich gedragen – basiswaarheden kunnen leren over wat het betekent om mens te zijn. Een ander voorbeeld: we weten tegenwoordig dat als je een gevangene langer dan zes maanden achtereen eenzame opsluiting geeft, er fysiek waarneembare vormen van hersenbeschadiging ontstaan. Mensen zijn niet alleen sociale wezens, ze zijn zo intrinsiek sociaal dat als ze niet meer met andere mensen omgaan, ze lichamelijk aftakelen.

Ik vermoed dat het arbeidsexperiment op dezelfde manier werkt. Mensen zijn al dan niet geschikt voor een arbeidsdiscipline van negen tot vijf, althans, ik vind dat

daar aanzienlijk bewijs voor bestaat, maar zelfs de ergste criminelen vinden het vooruitzicht van nietsdoen nog erger.

Waarom zou dat zo zijn? En hoe diep zijn dergelijke houdingen eigenlijk geworteld in de menselijke psychologie? Er is veel reden om aan te nemen dat het antwoord luidt: heel erg diep.

* * *

Al in 1901 ontdekte de Duitse psycholoog Karl Groos dat heel jonge kinderen enorm blij worden zodra ze doorhebben dat ze voorspelbare effecten kunnen veroorzaken, ongeacht wat het effect is en of ze er wel belang bij hebben. Stel dat ze ontdekken dat ze een potlood in beweging kunnen krijgen door met hun armen te bewegen. Daarna beseffen ze dat ze hetzelfde effect kunnen bereiken door nogmaals volgens hetzelfde patroon te bewegen. Er volgen uitzinnige vreugdekreetjes. Groos bedacht de omschrijving ‘de vreugde van de oorzaak zijn’, dat volgens hem draaide om het uitoefenen van macht, simpelweg om het uitoefenen ervan.

Deze ontdekking heeft grote gevolgen voor het inzicht in de algemene menselijke motivatie. Nog voor Groos namen de meeste westerse politiek filosofen, en na hen economen en sociologen, aan dat de mens naar macht verlangt, hetzij eenvoudigweg door een inherent verlangen naar overwinning en overheersing, hetzij vanwege een puur praktisch verlangen om toegang te krijgen tot de middelen van lichamelijke bevrediging, veiligheid of voortplantingssucces. Uit Groos’ bevindingen, die intussen door een eeuw van experimenteel bewijs zijn bevestigd, bleek dat er misschien iets veel eenvoudigers lag achter wat Nietzsche ‘wil tot macht’ noemde. Kinderen worden zich bewust van het feit dat ze bestaan, dat ze afzonderlijke entiteiten zijn die losstaan van de wereld om hen heen, en doen dat vooral door te begrijpen dat ‘zij’ het ding zijn dat zojuist iets heeft laten gebeuren. Het bewijs daarvan ligt in het feit dat ze het nogmaals kunnen laten gebeuren.⁷² Ook belangrijk is dat dit besef van meet af aan wordt gemarkeerd door een soort vreugde die bij alle daaropvolgende menselijke ervaringen de fundamentele achtergrond blijft.⁷³ Je kunt je misschien moeilijk voorstellen dat ons zelfbesef is geworteld in daadkracht, want als we ergens in opgaan – vooral iets waar we goed in zijn, zoals hardlopen of een ingewikkelde logische puzzel

oplossen – vergeten we vaak dat we bestaan. Maar zelfs als we opgaan in wat we doen, blijft de basale ‘vreugde van de oorzaak zijn’ het niet-genoemde fundament van ons bestaan.

Groos was zelf vooral geïnteresseerd in de vraag waarom mensen spelen en waarom ze zo gepassioneerd en opgetogen raken over het resultaat, terwijl ze weten dat het er buiten het spel niet toe doet wie er wint of verliest. Hij zag het scheppen van denkbeeldige werelden simpelweg als een verlenging van zijn kernprincipe. Dat kan best zijn. Maar wij houden ons hier helaas niet zozeer bezig met de implicaties voor de gezonde ontwikkeling, maar meer met wat er gebeurt zodra er iets vreselijk misgaat. Sterker nog, uit experimenten blijkt dat als je een kind eerst de vreugde laat ontdekken en ervaren van het feit dat het een bepaald effect kan veroorzaken en vervolgens ontnemen je het kind dat gevoel, de gevolgen dramatisch zijn: boosheid, weigering om contact te hebben en tot slot een kind dat zich catatonisch opkrult en zich volledig uit de wereld terugtrekt. Psychiater en psychoanalist Francis Broucek noemde dit het ‘trauma van mislukte invloed’ en vermoedde dat die traumatische ervaringen misschien ten grondslag lagen aan veel psychische problemen op latere leeftijd.⁷⁴

Als dat zo is, dan verklaart dat de rampzalige gevolgen van een baan waarin je wordt behandeld alsof je een nuttige functie hebt en moet meedoen met doen alsof je een nuttige functie hebt, terwijl je je er donders goed van bewust bent dat je géén nuttige functie hebt. Het is niet alleen een aanslag op iemands gevoel van eigenwaarde, maar ook een directe aanval op het fundament van het gevoel dat je een eigen ik hebt. Iemand die geen betekenisvolle invloed op de wereld heeft, houdt op te bestaan.

Even kort over de geschiedenis van werkverschaffing en met name het idee dat je andermans tijd kunt kopen

Baas: ‘Waarom ben je niet aan het werk?’

Werknemer: ‘Er is niets te doen.’

Baas: ‘Nou, je hoort te doen alsof je werkt.’

Werknemer: 'Ik heb een beter idee. Waarom doe jij niet alsof ik werk? Jij krijgt meer betaald dan ik.'

– Bill Hicks comedy-act

Op basis van zijn theorie van 'de vreugde van de oorzaak zijn' ontwikkelde Groos een theorie over spel als doen alsof: de mens bedenkt spelletjes en afleidingen, en doet dat om exact dezelfde reden als het kind dat blij wordt van zijn vermogen om een potlood te bewegen. We willen onze macht uitoefenen als doel op zich. Het feit dat de situatie is verzonnen, doet daar niets aan af; dat voegt juist nog een extra niveau van listigheid toe. Dit, zo stelde Groos, is in wezen alles wat vrijheid inhoudt, en daarmee verwees hij naar de ideeën van de Duitse filosoof uit de romantiek, Friedrich Schiller. (De wens om kunst te scheppen is simpelweg een uiting van de aandrang tot spelen als uitoefening van vrijheid puur om de vrijheid, aldus Schiller.⁷⁵) Vrijheid is ons vermogen om dingen te verzinnen, gewoon omdat het kan.

Maar toch was het juist het verzonnen aspect van het werk dat werkstudenten als Patrick en Brendan zo boos maakte, en dat iedereen die ooit een baan heeft gehad met zo'n nauw toezicht het gekmakendst vond aan het werk. Werk dient een doel, of hoort dat althans te doen. Als je wordt gedwongen om te doen alsof je werkt, enkel om het werken, is dat een vernedering, de pure uitoefening van macht omdat het kan. Als het doen-alsof-spel de puurste uitdruktingsvorm van menselijke vrijheid is, dan is werkverschaffing door anderen de puurste uitdruktingsvorm van gebrek aan vrijheid. Het eerste historische bewijs voor de notie dat bepaalde categorieën van mensen toch echt te allen tijde horen te werken, zelfs als er geen werk te doen is, en dat er werk moet worden verzonnen om hun tijd mee te vullen, zelfs als er niets te doen valt, gaat over mensen die niet vrij zijn: gevangenen en slaven, twee categorieën die elkaar van oudsher grotendeels overlaptten. Dat is amper een verrassing te noemen.⁷⁶

* * *

Het zou interessant, maar waarschijnlijk onmogelijk zijn om de geschiedenis van de werkverschaffing te beschrijven, om uit te zoeken wanneer en onder welke

omstandigheden ‘ledigheid’ voor het eerst als een probleem of zelfs een zonde werd gezien. Ik denk niet dat die beschrijving bestaat.⁷⁷ Maar alles wijst erop dat de moderne vorm van werkverschaffing waarover Patrick en Brendan zich beklagen, nieuw is. Dat komt deels doordat het normale werkpatroon altijd al heeft bestaan uit periodieke intense krachtsinspanningen, gevolgd door ontspanning, gevolgd door een langzame opmaat naar de volgende krachtsinspanning. Zo gaat het bijvoorbeeld in de landbouw: alle hens aan dek in de tijd dat er wordt geplant en geoogst, en daarna hele seizoenen die worden besteed aan het verzorgen en repareren van spullen, kleine projecten en wat rondscharrelen. Maar zelfs dagelijkse taken, of projecten zoals het bouwen van een huis of het bereiden van een feestmaaltijd, volgen dit patroon. Met andere woorden: het patroon van de traditionele student, van lusteloos studeren naar intensief blokken voor examens en dan weer vertragen – wat ik graag ‘gepuncteerd hysterie’ noem – is kenmerkend voor hoe de mens van oudsher noodzakelijke taken oppakt als niemand hen tot een andere aanpak dwingt.⁷⁸ Sommige studenten volgen een cartoonachtige, overdreven versie van dit patroon.⁷⁹ Maar goede studenten weten hoe ze het tempo precies goed moeten aanpassen. Dit is wat mensen doen als ze zelf hun aanpak mogen bepalen. Er is geen enkele reden om aan te nemen dat wanneer ze worden gedwongen om hun zaakjes anders aan te pakken, er een grotere efficiëntie of productiviteit ontstaat. Vaak heeft dat juist het tegenovergestelde effect.

Sommige taken zijn beter geschikt voor het afwisselen van intense uitspattingen van activiteit en relatieve traagheid. Dat is altijd al zo geweest. Op wilde dieren jagen is vermoeiender dan vruchten verzamelen, zelfs als dat laatste met sporadische inspanningen wordt gedaan; huizen bouwen is een heldhafter inspanning dan huizen schoonmaken. Deze voorbeelden impliceren dat mannen in de meeste maatschappijen proberen om de spannendste en meest dramatische soorten werk te monopoliseren, en daar slagen ze meestal in. Ze steken het vuur aan dat het bos platbrandt waarop ze hun velden aanplanten, en als ze de kans krijgen, delegeren ze de monotonere en tijdverslindender taken zoals onkruid wieden aan vrouwen. Je zou kunnen zeggen dat mannen altijd de taken op zich nemen waarover ze achteraf verhalen kunnen vertellen, terwijl vrouwen de taken krijgen waarbij ze verhalen kunnen vertellen.⁸⁰ Hoe patriarchaler de maatschappij,

hoe meer macht mannen hebben over vrouwen en hoe vaker dit het geval is. Hetzelfde patroon zie je zodra de ene groep de macht heeft over de andere, en daarop zijn maar weinig uitzonderingen. Als feodale landheren al werkten, waren ze aan het vechten;⁸¹ zij wisselden hun dagen af met dramatische veldslagen en bijna volledige ledigheid en luiheid. Van boeren en bedienden werd natuurlijk verwacht dat ze gelijkmatiger werkten. Maar dan nog was hun werkschema lang niet zo regelmatig of gedisciplineerd als het huidige van negen tot vijf; de typische middeleeuwse lijfeigene, zowel man als vrouw, werkte waarschijnlijk twintig tot dertig dagen per jaar van zonsopgang tot zonsondergang, maar op andere dagen maar een paar uur, en op feestdagen al helemaal niet. En er waren heel wat feestdagen.

De voornaamste reden waarom de werklast zo ongelijkmatig was verdeeld, was omdat er geen toezicht werd gehouden op het werk. Dat geldt niet alleen voor het middeleeuwse feodale stelsel, maar ook tot vrij kort geleden voor de meeste arbeidsovereenkomsten in alle sectoren, zelfs als die arbeidsovereenkomsten opvallend ongelijk waren. Als de mensen die onder aan de ladder stonden, produceerden wat er van hen werd verlangd, hadden de mensen boven aan de ladder niet de behoefte om te weten wat dat werk inhield. Dat zien we ook duidelijk terug in genderrelaties. Hoe patriarchaler een maatschappij is, hoe meer het domein van de mannen is afgescheiden van dat van de vrouwen. Als gevolg daarvan geldt: hoe minder de mannen weten over wat het vrouwenwerk inhoudt, hoe minder de mannen het vrouwenwerk zouden kunnen overnemen als de vrouwen zouden verdwijnen. (Daar staat tegenover dat vrouwen meestal heel goed weten wat mannenwerk inhoudt en zich vaak prima redden als de mannen om een bepaalde reden verdwijnen. Daarom konden in vroeger tijden grote delen van de mannelijke bevolking langere tijden de hort op gaan om oorlog te voeren of handel te drijven, zonder dat het dagelijks leven daardoor ernstig verstoord raakte.) Voor zover vrouwen in patriarchale maatschappijen onder toezicht stonden, waren het andere vrouwen die toezicht hielden. Dat betekende wel dat vrouwen, in tegenstelling tot mannen, altijd bezig moesten zijn. ‘Ledige vingers breien truien voor de duivel,’ waarschuwde mijn overgrootmoeder haar dochter vroeger in Polen. Maar zulke traditionele moralisering is heel anders dan het hedendaagse ‘als je tijd hebt om te leunen, heb je tijd om te poetsen’, want de onderliggende boodschap is niet dat je moet werken, maar dat je niet iets anders

moet doen. Wat mijn overgrootmoeder eigenlijk bedoelde, was dat alles wat een tienermeisje in een Pools sjtelt uitvoerde als ze niet aan het breien was, waarschijnlijk weinig goeds inhield. Negentiende-eeuwse slavenhouders in het zuiden van de Verenigde Staten of in de Cariben vonden ook dat het beter was om slaven voortdurend bezig te houden, zelfs met werkverschaffing, dan hen in het laagseizoen maar wat te laten luieren. De reden daarvoor luidde altijd dat als slaven vrije tijd hadden, ze waarschijnlijk hun vlucht of een opstand zouden plannen.

De hedendaagse moraliteit van ‘je werkt in mijn tijd; ik betaal je niet om te lummelen’ is heel anders. Dat is de verontwaardigde uitspraak van iemand die denkt dat er misbruik van hem wordt gemaakt. De tijd van een arbeider is niet zijn eigen tijd, maar eigendom van degene die deze heeft gekocht. Wanneer een werkneemster niet werkt, steelt ze iets waar de werkgever goed geld voor heeft betaald (of waarvoor de werkgever heeft beloofd aan het einde van de week goed geld te betalen). Volgens deze morele logica is nietsdoen niet zozeer gevaarlijk; nietsdoen is diefstal.

Dat is een belangrijke opmerking, want het idee dat jouw tijd van iemand anders kan zijn, is vrij opmerkelijk. In de meeste maatschappijen die ooit hebben bestaan, zou men zich dit niet in het hoofd halen. Zoals de classicus Moses Finley al opmerkte: als een Griek of Romein een pottenbakker zag, zou hij zich kunnen voorstellen dat hij een pot van hem zou kopen. Hij zou zich ook kunnen voorstellen dat hij de pottenbakker zou kopen, want slavernij was een bekend gegeven in de klassieke wereld. Maar hij zou versteld hebben gestaan van het idee dat hij de tijd van de pottenbakker zou kunnen kopen. Dat idee zou twee conceptuele sprongen omvatten waarmee zelfs de knapste Romeinse juridisch theoreticus moeite zou hebben: ten eerste om het vermogen van de pottenbakker om te werken, zijn ‘arbeidskracht’, te beschouwen als iets wat losstond van de pottenbakker zelf, en ten tweede zou je een manier moeten bedenken om dat vermogen als het ware in gelijkvormige tijdseenheden – uren, dagen, werkdiensten – te gieten die je vervolgens tegen contante betaling kon kopen.⁸² De gemiddelde inwoner van Athene of Rome zou dit soort ideeën vreemd, exotisch of zelfs ongrijpbaar hebben gevonden. Hoe zou je ooit tijd kunnen kopen? Tijd is een abstract gegeven!⁸³ Wat hij zich wel zou kunnen voorstellen, is om de pottenbakker voor een bepaalde tijd als slaaf in te huren, bijvoorbeeld een dag,

waarin de pottenbakker verplicht zou zijn alles te doen wat zijn meester hem opdroeg. Maar juist daarom zou hij met geen mogelijkheid een pottenbakker kunnen vinden die daaraan zou willen meewerken. Werken als een slaaf, gedwongen zijn om je vrije wil in te leveren en, al was het maar tijdelijk, slechts het instrument te zijn van iemand anders, werd gezien als het vernederendste wat je als mens kon meemaken.⁸⁴

De meeste voorbeelden van loonarbeid die we in de klassieke wereld tegenkomen, zijn dan ook mensen die al slaaf waren: een pottenbakkerslaaf die in een keramiekfabriek werkte en de helft van zijn inkomen aan zijn meester afdroeg en de rest zelf hield.⁸⁵ Slaven verrichtten zo nu en dan ook vrij contractwerk, door bijvoorbeeld als dragers in de havens te werken. Vrije mannen en vrouwen deden dat niet. En dat bleef tot vrij recentelijk het geval: als er al loonarbeid was in de Middeleeuwen, dan was dat kenmerkend voor havensteden zoals Venetië of Malakka of Zanzibar, waar dit werk bijna volledig door niet-vrijen werd uitgevoerd.⁸⁶

Hoe zijn we dan terechtgekomen in de huidige situatie, waarin het volkomen vanzelfsprekend is dat vrije burgers van democratische landen zichzelf op deze manier verhuren, of dat een baas verontwaardigd is als werknemers niet elk moment van 'zijn' tijd aan het werk zijn?

Allereerst moest ons idee van tijd veranderen. De mens gebruikt al sinds lang de absolute of siderische tijd door naar het hemelgewelf te kijken, waar zich met exacte en voorspelbare precisie hemelse gebeurtenissen voltrekken. Maar de hemelen worden meestal gezien als het domein van perfectie. Geestelijken of monniken deelden hun leven weliswaar in naar de sterrentijd, maar het leven op aarde was een stuk rommeliger. Onder het hemelgewelf kun je geen absolute maatstaf toepassen. Een voor de hand liggend voorbeeld: als er tussen zonsopgang en zonsondergang twaalf uur zitten, heeft het weinig zin om te zeggen dat een bepaalde plek op drie uur lopen ligt als je niet weet in welk seizoen iemand op pad gaat. De winteruren zijn immers half zo lang als de zomeruren. Toen ik op Madagaskar woonde, zag ik dat mensen op het platteland – waar ze geen klokken nodig hebben – afstanden nog altijd op de ouderwetse manier aangaven: naar het volgende dorp lopen duurde net zo lang als twee keer een pot met rijst koken. In Europa spraken mensen in de Middeleeuwen over 'drie paternosters' lang of twee

keer een ei koken. Dat is een bekend verschijnsel. Op plekken zonder klokken wordt tijd aangegeven met handelingen in plaats van andersom. Een klassiek voorbeeld is afkomstig van antropoloog Edward Evan Evans-Pritchard, over de Nuer, een herdersvolk uit Oost-Afrika:

De Nuer hebben geen woorden voor het concept 'tijd' en kunnen tijd dan ook niet beschrijven als iets feitelijks, iets wat voorbijgaat, iets wat je kunt verdoen, wat je kunt besparen en dergelijke. Ik denk niet dat zij ooit het gevoel ervaren van een gevecht tegen de tijd of van het afstemmen van activiteiten op een abstract voorbijgaan van tijd, want hun referentiepunten zijn voornamelijk de activiteiten zelf, die meestal aangenaam van aard zijn. Gebeurtenissen volgen elkaar op in een logische volgorde, maar worden niet aangestuurd door een abstract systeem, want autonome referentiepunten waaraan activiteiten exact moeten conformeren, ontbreken. De Nuer hebben geluk.⁸⁷

Tijd is geen raster waaraan werk kan worden afgemeten, want het werk is zelf de maat.

De Britse historicus E.P. Thompson, die in 1967 een briljant essay schreef over de oorsprong van modern tijdgevoel getiteld 'Time, Work Discipline, and Industrial Capitalism',⁸⁸ merkte op dat er sprake was van gelijktijdige morele en technologische veranderingen, die elkaar voortstuwden. Vanaf de veertiende eeuw waren er in de meeste Europese steden klokkentorens aanwezig, waarvan de bouw meestal werd gefinancierd en bevorderd door het plaatselijke handels-gilde. Dat waren ook de handelaren die als memento mori een menselijke schedel op hun bureau legden, om zichzelf eraan te herinneren dat ze hun tijd goed moesten gebruiken, want met elke slag van de klok stonden ze weer een uur dicht bij de dood.⁸⁹ De verspreiding van klokken voor in huis en later ook zakhorloges duurde langer en viel grotendeels samen met de komst van de industriële revolutie aan het eind van de achttiende eeuw. Maar zodra die een feit was, namen de middenklassen die levenshouding over. De sterrentijd, de absolute tijd van de hemel, was op aarde beland en begon zelfs de intiemste dagelijkse zaken te reguleren. Maar tegelijk was de tijd een vast kader en een bezit. Iedereen moest op dezelfde manier met de tijd omgaan als de middeleeuwse handelaar: als een eindig

bezit dat je zorgvuldig moet doseren en besteden, net als geld. Bovendien kon dankzij de nieuwe technologieën eenieders tijd worden opgedeeld in gelijke eenheden, die voor een geldbedrag konden worden gekocht en verkocht.

Toen tijd eenmaal geld was, kon je spreken over 'tijd besteden' in plaats van gewoonweg 'doorbrengen' en ook over tijdverspilling, de tijd doden, tijd besparen, tijd verliezen, een race tegen de tijd enzovoort. Puriteinse, methodistische en evangelische predikanten begonnen hun volgelingen instructies te geven over de 'beheersing van tijd' en vertelden dat het zorgvuldige verbruik van tijd de essentie van moraliteit was. Op fabrieken werden tijd klokken geplaatst en arbeiders moesten bij aankomst en vertrek in- en uitklokken. Liefdadigheidsscholen waar de armen discipline en stiptheid werden bijgebracht, maakten plaats voor openbare schoolsystemen waar leerlingen van alle sociale klassen elk uur na het luiden van een bel moesten opstaan en van het ene lokaal naar het andere moesten marcheren, waarbij ze als kind al werden voorbereid op het latere leven in de fabriek.⁹⁰

Ook de moderne arbeidsdiscipline en kapitalistische toezichtstechnieken hebben zo hun eigen voorgeschiedenis; de vormen van totale controle die oorspronkelijk op handelsschepen en slavenplantages in de koloniën waren ontwikkeld, werden nu aan de armsten in het moederland opgelegd.⁹¹ Maar het was de nieuwe waarneming van tijd die dit mogelijk maakte. Wat ik wil benadrukken, is dat dit een technologische en een morele verandering was. Die werd gewoonlijk toegeschreven aan het puritanisme, en het puritanisme heeft er zeker iets mee te maken. Maar je zou net zozeer kunnen betogen dat de dramatische vormen van het calvinistische ascetisme slechts overdreven versies van een nieuw tijdsgevoel waren dat, op een of andere manier, de gevoeligheden van de middenklassen in de hele christelijke wereld opnieuw vormgaf. Het gevolg was dat de oude episodische manier van werken in de loop van de achttiende en negentiende eeuw steeds meer als een maatschappelijk probleem werd gezien, en dat begon in Engeland. De middenklassen vonden dat de armen arm waren omdat het hun ontbrak aan tijdsdiscipline; ze gingen roekeloos met hun tijd om, net zoals ze hun geld vergokten.

Intussen begonnen arbeiders die in opstand kwamen tegen onderdrukkende omstandigheden dezelfde bewoording te gebruiken. In veel fabrieken mochten arbeiders geen eigen uurwerk meebrengen, want de eigenaren manipuleerden de

fabrieksklok. Maar al snel kwamen arbeiders in conflict met werkgevers over uurtarieven en ze eisten contracten met vaste uren, overuren, toeslagen, een twaalfurige werkdag en tot slot een achturige werkdag. Maar het feit alleen al dat er 'vrije tijd' werd geëist, had als effect dat het idee dat als een arbeider 'was ingeklokt', zijn tijd aan degene behoorde die zijn tijd had gekocht – een concept dat hun overgrootouders, en bijna iedereen die ooit had geleefd, pervers en belachelijk zouden vinden – op subtiële wijze kracht werd bijgezet.

De botsing tussen de moraliteit van tijd en natuurlijke werkritmes, en de wrevel die daardoor ontstaat

Om het psychologische geweld van het moderne werken te begrijpen moet je op de hoogte zijn van deze voorgeschiedenis, die regelmatig leidt tot een directe aanvaring tussen de moraliteit van de werkgever en het gezonde verstand van de werknemer. Het maakt niet uit dat arbeiders door hun basisscholing zijn getraind in tijdsdiscipline; volgens hen gaat de eis om acht uur per dag gelijkmatig door te werken ongeacht of er werk is tegen het gezonde verstand in. En van de verzonnen werkverschaffing worden ze woedend.⁹²

Ik kan me mijn eerste baantje, als afwasser in een Italiaans restaurant in een kustplaats, nog goed herinneren. Samen met twee leeftijdgenoten was ik aangenomen voor de zomermaanden. In het begin was het hectisch en we maakten er natuurlijk een spelletje van, want we waren vastberaden om te bewijzen dat wij de beste en heldhaftigste afwassers aller tijden waren. We werkten als een goed geoliede en efficiënte machine samen en produceerden in een recordtijd een enorme stapel glanzend schone borden. Daarna namen we het er even van, trots op onze prestatie, en we rookten een sigaret of propten ons vol met scampi's. Totdat de baas binnenkwam en vroeg waarom we verdomme zaten te lanterfant.

'Het zal me een zorg zijn dat er geen vuile afwas meer is, dit is mijn tijd! Rondhangen doe je maar in je eigen tijd. Aan het werk met jullie!'

'Wat moeten we dan eigenlijk doen?'

'Pak een schuurspons en neem de plinten af.'

‘Dat hebben we al gedaan.’

‘Dan doe je het nog maar een keer!’

We hadden ons lesje geleerd: als je tegen een uurtarief wordt betaald, moet je niet té efficiënt werken. Je wordt er niet voor beloond, zelfs niet met een norske knik van erkenning (het enige wat we hadden verwacht). In plaats daarvan word je gestraft met zinloze bezigheids therapie. Verplicht moeten doen alsof we werkten, bleek de ultieme vernedering te zijn voor ons. We hadden precies door wat dit werk eigenlijk was: pure degradatie, de baas die zijn macht uitoefent enkel en alleen omdat hij dat kan. Het maakte niet uit dat we maar deden alsof we de plinten boenden. Elk moment dat we de plinten boenden, voelde het alsof de pestkop van de school zich verkneukelend toekeek. Alleen had de pestkop in dit geval het recht volledig aan zijn kant.

Toen de volgende enorme afwas eraan kwam, deden wij het natuurlijk kalmpjes aan.

* * *

Het is wel duidelijk waarom werknemers dat soort werkverschaffingsklussen als bullshit bestempelen, en in veel van de verhalen die ik ontving, wordt deze wrok onderstreept. Hieronder staat een voorbeeld van ‘traditionele werkverschaffing’ dat ik ontving van Mitch uit Wyoming. Hij werkte ooit op een ranch, wat zwaar maar bevredigend werk is. En als je het geluk hebt dat je voor een gemoedelijke werkgever werkt, worden intense krachtsinspanningen afgewisseld met periodes van nietsdoen. Dat geluk had Mitch niet. Zijn baas, ‘een heel oud en gerespecteerd lid van de gemeenschap, een regionale pief in de mormoonse kerk’, stond er uit principe op dat als er even geen werk was, mensen zich bezig zouden houden met ‘stenen rapen.’

Mitch: ‘Hij reed ons naar een of ander veld waar we stenen moesten oprapen en op een berg gooien. Dat moest, zo werd ons verteld, omdat de onderdelen van de tractor er dan niet achter zouden blijven hangen.

Dat doorzag ik al meteen als bullshit. Die akkers waren al heel vaak omgeploegd en bovendien zouden er door de strenge vorst alleen nog maar meer stenen naar boven komen. Maar het gaf de betaalde krachten iets te doen

en bracht ons het juiste arbeidsethos bij (met andere woorden: gehoorzaamheid, heel belangrijk voor mormonen), bla, bla.

Tuurlijk. Op elke tien vierkante meter lagen wel honderden stenen zo groot als een vuist.

Op een dag had ik urenlang in mijn eentje op zo'n veld gewerkt. Ik raapte stenen en deed er nog mijn best op ook (Joost mag weten waarom), terwijl ik zag hoe zinloos het was. Mijn rug ging eraan. Toen de oude baas me kwam ophalen voor een andere klus, keek hij afkeurend naar mijn bergje en zei dat ik niet echt veel had uitgevoerd. Dat ik werd gedwongen om slavenarbeid te doen gewoon om mij iets omhanden te geven, was al denigrerend genoeg. Maar de mededeling dat mijn urenlange gezwoeg, met de hand, zonder kruiwagen of ander gereedschap, niet genoeg was geweest, maakte het nog erger. Goh, bedankt. Bovendien kwam er nooit iemand om de stenen af te voeren die ik had geraapt. Ze lagen op een bergje in dat veld, precies op de plek waar ik ze had neergegooid, en het zou me niets verbazen als ze er nu nog liggen.

Ik haatte die ouwe tot op de dag van zijn dood.'

Mitch' verhaal belicht het religieuze element: het idee dat plichtmatige onderwerping, zelfs aan zinloos werk, onder andermans gezag, een vorm van morele zelfdiscipline is waardoor je een beter mens wordt. Dat is natuurlijk de moderne variant van puritanisme. Ik wil hier enkel benadrukken hoe dit element een nog verbijsterender laag toevoegt aan de perverse moraliteit waarin nietsdoen gelijkstaat aan diefstal van andermans tijd. Ondanks de vernedering kon Mitch het niet laten om van zelfs een zinloze opdracht een uitdaging te maken, terwijl hij tegelijkertijd razend was omdat hij geen andere keuze had dan een spelletje mee te spelen dat hij niet had bedacht en dat zo in elkaar zat dat hij niet kon winnen.

Al bijna even geestdodend als te worden gedwongen om doelloos werk te doen, is om te worden gedwongen om helemaal niets te doen. Ergens is het zelfs nog erger, om dezelfde reden als waarom een gedetineerde liever een jaar met een ketting aan zijn been rotsen kapotslaat dan een jaar lang in eenzame opsluiting naar de muur te staren.

De superrijken huren soms mensen in om op hun feestjes op het gazon te staan en te doen alsof ze een standbeeld zijn.²³ Sommige 'echte' banen hebben daar wel

wat van weg. Hoewel je niet zó stil hoeft te staan, moet je het wel veel langer volhouden:

Clarence: 'Ik werkte als bewaker voor een groot beveiligingsbedrijf in een museum waar één expositieruimte zo'n beetje permanent leegstond. Het was mijn taak om die lege kamer te bewaken en erop te letten dat museumbezoekers met hun vingers van de... tja, níets afbleven en dat niemand de boel in brand stak. Om ervoor te zorgen dat ik scherp en oplettend bleef, was elke vorm van geestelijke stimulatie, zoals een boek of mobieltje, verboden. Aangezien er vrijwel nooit iemand binnenkwam, zat ik in de praktijk zevenenhalf uur per dag op een stoel met mijn duimen te draaien en te wachten tot het brandalarm afging. Als dat gebeurde, moest ik rustig opstaan en naar buiten lopen. Meer niet.'

In zo'n situatie, waarin ik zelf ook vaak ben beland, is het moeilijk om niet te denken: 'Zou ik er veel langer over doen om te merken dat er brand is als ik hier een boek zat te lezen of patience zat te spelen? Twee seconden langer? Drie? Ik zou het niet sneller doorhebben, want mijn hersenen zijn intussen zo verweekt door verveling dat ze bijna niet meer functioneren. Maar zelfs als ik drie seconden langzamer zou zijn, hoeveel seconden van mijn leven zijn er niet van me afgepakt om die hypothetische vertraging van drie seconden te voorkomen? Even uitrekenen (daar heb ik toch alle tijd voor): 27.000 seconden per dienst, 135.000 seconden per week, 3.375.000 seconden per maand.' Logisch dus dat mensen die dat soort inhoudsloos werk moeten verrichten het zelden een jaar volhouden, tenzij iemand van hoger in de organisatie uit medelijden een andere baan voor hen vindt.

Clarence hield het zes maanden vol (ongeveer twintig miljoen seconden) en stapte toen over naar een baan waar hij maar de helft verdiende, maar wel zo nu en dan geestelijk werd gestimuleerd.

* * *

Dit zijn natuurlijk extreme voorbeelden. Maar de moraliteit van 'je werkt in mijn tijd' is zo vanzelfsprekend geworden, dat de meeste mensen de wereld bekijken

vanuit het standpunt van de restauranthouder. Zelfs gewone mensen worden gestimuleerd om zichzelf als een baas te beschouwen en verontwaardigd te zijn als ambtenaren (bijvoorbeeld buschauffeurs) hun werk rustig aan doen en zelfs lijken te lummelen. Wendy stuurde me een lange lijst van alle nutteloze banen die ze ooit had gehad. Ze merkte op dat veel van deze banen bestonden omdat werkgevers niet kunnen accepteren dat ze in wezen iemand betalen om klaar te staan voor het geval hij of zij nodig is:

Wendy: 'Voorbeeld één: als receptioniste voor een klein vakblad kreeg ik vaak klusjes om de tijd mee te doden totdat er iemand zou bellen. Geen probleem, maar de taken waren stuk voor stuk je reinste onzin. Eentje zal ik nooit vergeten: een van de advertentieverkoopsters dumpte duizenden paperclips op mijn bureau en vroeg of ik ze op kleur wilde sorteren. Even dacht ik dat ze een grapje maakte, maar nee. Ik sorteerde ze, en zag later dat ze de paperclips op willekeurige wijze gebruikte, zonder op de kleur te letten.

Voorbeeld twee: mijn oma woonde nog tot na haar negentigste zelfstandig in een appartement in New York. Ze kon wel wat hulp gebruiken, dus we huurden een heel aardige vrouw in om bij haar te wonen en een oogje in het zeil te houden. Eigenlijk was ze er alleen voor het geval mijn oma zou vallen of hulp nodig had, en om te helpen met de boodschappen en de was. Maar als alles goed ging, hoefde ze niet veel te doen. Mijn oma werd er gestoord van. 'Ze zit daar maar gewoon!' klaagde ze telkens. Dat is juist het hele idee, legden wij telkens weer uit.

Om mijn oma's gezicht te redden vroegen we de vrouw of ze de kastjes wilde opruimen als ze verder niets te doen had. Geen probleem, zei ze. Maar het appartement was klein, de kastjes waren al snel opgeruimd en toen was er weer niets te doen. Mijn oma werd weer knettergek omdat de vrouw er alleen maar zat te zitten. Uiteindelijk nam de vrouw ontslag. Mijn moeder vroeg: "Waarom? Het gaat prima met mijn moeder!" Waarop de vrouw antwoordde: "Ja, met háár wel, maar ik ben zeven kilo afgevallen en mijn haar valt uit. Ik kan er niet meer tegen." Het was geen onzinbaan, maar ze vond het vernederend dat ze onzinklusjes moest doen alleen om haar aanwezigheid te rechtvaardigen. Dat is volgens mij het grote probleem voor mensen die met ouderen werken. (Het komt ook voor met babysitten, maar dan op een heel andere manier.)⁹⁴

Zeg dat wel. Zodra je de logica herkent, zie je steeds gemakkelijker dat hele banen, carrières en zelfs industrieën zich aan deze logica gaan houden – een logica die niet al te lang geleden nog algemeen als volkomen bizar zou zijn beschouwd. Deze logica heeft zich wereldwijd verspreid. Ramadan Al Sokarry is een jonge Egyptische werktuigbouwkundige die voor een publieke onderneming in Cairo werkt:

Ramadan: ‘Ik ben afgestudeerd aan de afdeling Elektronica en Communicatie van een van de beste technische hogescholen in het land, waar ik een ingewikkelde major volgde en waar alle studenten hoge verwachtingen koesterden van een carrière op het gebied van onderzoek en ontwikkeling van nieuwe technologie.

Dat beeld schetste de opleiding. Maar de werkelijkheid viel tegen. De enige baan die ik kon vinden, was als controleur en verwarmings-, ventilatie- en aircomonteur in een verzelfstandigd overheidsbedrijf. Ik kwam er al snel achter dat ik niet was aangenomen als werktuigbouwkundige, maar als een soort technisch bureaucaat. Het enige wat we hier doen, is administratie bijhouden en checklists en formulieren invullen, en het kan niemand iets schelen of de papieren op de juiste wijze worden verwerkt.

De officiële functieomschrijving luidt: “Je staat aan het hoofd van een team van werktuigbouwkundigen en technici, verantwoordelijk voor alle preventieve onderhoudswerkzaamheden, spoedonderhoudswerkzaamheden en het bouwen van nieuwe systemen voor een maximale efficiëntie.” In werkelijkheid komt het erop neer dat ik dagelijks even de systeemefficiëntie controleer en de formulieren en onderhoudsverslagen verwerk.’

Botweg gezegd: het bedrijf had een team van werktuigbouwkundigen nodig, enkel om elke ochtend te controleren of de airco nog werkte en om rond te hangen voor het geval er eentje stukging. Maar dat kon het management natuurlijk niet toegeven. Ramadan en de andere teamleden hadden net zo goed de hele dag kunnen kaarten of, wie weet, kunnen werken aan die uitvindingen waarover ze tijdens hun studie al droomden. Zolang ze maar klaarstonden om tot actie over te gaan zodra een convector het begaf. In plaats daarvan had het bedrijf een

oneindige reeks formulieren, routines en afvinkrituelen bedacht om hen acht uur per dag bezig te houden. Gelukkig was er niemand in dienst die moest controleren of het team zich hier wel aan hield. Ramadan ontdekte geleidelijk welke taken overbodig waren en welke taken hij onopgemerkt kon negeren en gebruikte die tijd voor zijn toenemende belangstelling voor film en literatuur.

Toch voelde hij zich door dit hele proces vanbinnen leeg:

Ramadan: 'Ik vond het geestelijk uitputtend en deprimerend om elke dag naar mijn zinloze werk te gaan. Ik begon mijn interesse in het werk te verliezen en ging films kijken en boeken lezen om de loze uren te vullen. Soms ben ik urenlang niet op mijn werkplek aanwezig, en er kraait geen haan naar.'

Ook in dit geval is het resultaat weliswaar irritant, maar ook weer niet zo heel slecht, vooral niet vanaf het moment dat Ramadan doorkreeg hoe hij het spelletje moest spelen. Waarom zag hij het dan niet als een manier om de tijd terug te stelen die hij aan het bedrijf had verkocht? Waarom vond hij de schijn en de doelloosheid zo uitputtend?

We zijn blijkbaar weer terug bij de beginvraag. Maar nu hebben we betere middelen om het antwoord te vinden. Als het hatelijkste aspect van een baan waarin je onder streng toezicht tegen een uurtarief werkt, bestaat uit doen alsof je werkt om een jaloerse baas te vriend te houden, zijn banen zoals die van Ramadan (en Eric) in wezen volgens hetzelfde principe georganiseerd. Ze zijn misschien stukken aangenamer dan mijn ervaring, waarin ik urenlang (het leek urenlang) met een schuursponsje op brandschone plinten boende. Zulke banen worden vaak niet op uurbasis betaald, maar tegen een vast salaris. Soms is er zelfs geen baas aanwezig die over je schouder meekijkt – sterker nog, meestal is die er niet. Maar uiteindelijk is de verplichting om mee te doen aan een spelletje van schijn dat je *niet zelf hebt verzonnen*, een spelletje dat alleen bestaat als een vorm van macht die jou wordt opgelegd, inherent demoraliserend.

De situatie van Ramadan verschilt achteraf gezien niet fundamenteel van die van mijn medeafwassers en ik toen we moesten doen alsof we de plinten boenden. Het is alsof je het ergste aspect van de meeste uurtariefbanen neemt en dat in de plaats zet van de baan die betekenis aan jouw bestaan zou moeten geven. Geen

wonder dat de ziel hartverscheurend huilt. Het is een directe aanslag op alles wat ons tot mens maakt.

[66.](#) En zoals we zullen zien, waren zelfs deze verhalen nogal ambivalent.

[67.](#) Nadat ik dit had geschreven, liet ik mijn analyse lezen aan Eric, die deze bevestigde en toevoegde: ‘Het viel me op dat de kinderen uit de middelste en hogere middenklasse in de lagere rangorden van die baan het werk beschouwden als een opstapje – vooral door de manier waarop hun sociale leven om werk draaide (in het weekend rugby kijken bij iemand thuis in zijn dertien in een dozijn-serre, cocktails in smakeloze wijnbars, maar altijd maar netwerken, netwerken) en dat het werk voor sommigen maar een opvullertje was voor dat gat op hun cv, totdat een familielid iets beters aanbood.’ Hij zei nog: ‘Het is interessant dat je het over de betrokken klassen hebt. Het eerste wat mijn vader zei toen ik mijn ontslag indiende, was dat ik een belachelijke idioot was als ik dat salaris weigerde. En daarna vroeg hij: “Wat voor goeds zou die baan trouwens hebben gedaan?”’

Daarentegen heeft Eric nu wel twee academische titels, een researchfellowship en een succesvolle carrière; veel daarvan heeft hij te danken aan de kennis van de sociale theorie die hij opdeed toen hij in het kraakpand woonde.

[68.](#) Rufus bevestigde dat min of meer toen ik hem naar de drijfveer van zijn vader vroeg: hij vertelde dat zijn vader ook een hekel had aan het bedrijf en een onzinbaan had en dat hij zijn zoon iets wilde geven om op zijn cv te zetten. De vraag blijft waarom hij als onderdirecteur niet gewoon had kunnen liegen.

[69.](#) Het is interessant om op te merken dat de Britse verzorgingsstaat, net zoals de meeste naoorlogse verzorgingsstaten, bewust was opgezet met het principe dat de armen zouden moeten worden gedwongen om te werken. Dat begon bijna overal vanaf circa 1970 te veranderen.

[70.](#) Sinds de jaren zeventig is uit enquêtes regelmatig gebleken dat 74 tot 80 procent van alle werknemers beweert dat ze zouden blijven werken als ze de loterij wonnen of op een andere manier aan zo’n som geld zouden komen. Het eerste onderzoek werd uitgevoerd door Morse en Weiss (1966), maar het is sindsdien vaak herhaald.

[71](#). Klassieke bron over dit onderwerp: Robert D. Atkinson. 2002. 'Prison Labor: It's More than Breaking Rocks', *Policy Report*, Washington, DC, Progressive Policy Institute. Maar het feit dat ik hieruit citeer, betekent nog niet dat ik het eens ben met zijn beleidsconclusie dat gevangenisarbeid beschikbaar moet worden gesteld aan de industrie!

[72](#). En ook, heel belangrijk, dat ze het net zo goed níét zouden hebben gedaan. Vandaar dat Groos de samengaan de vreugde definieerde als het gevoel van vrijheid.

[73](#). Een andere psychoanalist, G.A. Klein, schrijft bijvoorbeeld: 'Zodra de zuigeling begint met voorwerpen vast te pakken, rechtop te zitten en probeert te lopen, begint hij aan een proces dat uiteindelijk leidt tot het gevoel dat de locus en de oorsprong van deze prestaties in hemzelf ligt. Als het kind voelt dat de verandering vanuit hemzelf komt, begint hij een gevoel van zelfbesef te krijgen, een psychologische, niet slechts lichamelijke, autonome eenheid' (1976, p. 275). Francis Broucek, 'The Sense of Self', *Bulletin of the Menninger Clinic* 41 (1977), p. 86, vindt dat niet ver genoeg gaan: 'Het gevoel van werkzaamheid ligt in het hart van het primitieve gevoel van zelfbesef en is geen eigenschap van een reeds gedefinieerde zelf. Dit primitieve gevoel van werkzaamheid is wat in de psychoanalytische literatuur infantiele omnipotentie wordt genoemd: een gevoel van werkzaamheid, waarvan de grenzen nog niet volledig ontsloten zijn. [...] Het primaire zelfbesef ontstaat uit *effectance pleasure* die gepaard gaat met de succesvolle correspondentie van intentie en effect.' Er is daardoor sprake van een fundamentele vreugde van de wetenschap van het eigen bestaan, die verbonden is met je vrijheid om effect te hebben op de wereld om je heen, onder wie ook anderen, aanvankelijk ongeacht wie dat zijn.

[74](#). Francis Broucek, 'Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications to Clinical Theory', *International Journal of Psycho-Analysis* 60 (1 januari 1979), p. 314: 'De totale innerlijke afzondering van de omgeving als reactie op dergelijke trauma's kan een voorbode zijn van later schizofreen, depressief, narcistisch of fobisch gedrag, afhankelijk van de frequentie, ernst en duur van de ervaringen van mislukte invloed of niet-gevalideerde verwachting, de leeftijd waarop dat trauma zich voordeed en hoeveel zelfbesef gebaseerd op werkzaamheidservaringen er voorafgaand aan de trauma's is opgebouwd.'

[75.](#) Ik gebruik hier natuurlijk een sterk vereenvoudigde weergave van Schillers filosofie.

[76.](#) Juridisch gezien verantwoordend de meeste slaven bezittende maatschappijen het instituut door de juridische fictie dat slaven krijgsgevangenen zijn. Veel slaven werden inderdaad gevangengenomen als gevolg van militaire operaties. De eerste geketende ploeg dwangarbeiders werd tewerkgesteld in plantages van de Romeinen. Het waren slaven die in het *ergastulum*, de gevangenis, van de plantage waren geplaatst wegens ongehoorzaamheid of ontsnappingspogingen.

[77.](#) Er bestaat wel degelijk werk over moralisten in China, India, de klassieke wereld en hun concepten van werk en ledigheid/luiheid, bijvoorbeeld het Romeinse onderscheid tussen *otium* en *negotium*, maar ik bedoel hier de praktischere vragen, zoals wanneer en waar zelfs nutteloos werk de voorkeur kreeg boven geen werk.

[78.](#) E.P. Thompson schrijft het volgende over zestiende- en zeventiende-eeuwse wevers: ‘Het werkpatroon bestond uit afwisselende periodes van intense arbeid en ledigheid, overal waar mannen zelf hun arbeidsleven mochten invullen. (Het patroon is nog aanwezig bij sommige zelfstandigen – kunstenaars, schrijvers, kleine boeren en misschien ook studenten – en roept de vraag op of dit niet een “natuurlijk” werkritme is voor de mens.) Op maandag of dinsdag bewoog het handweefgetouw volgens de overlevering op het langzame gezang van Plen-ty of Time, Plen-ty of Time: op donderdag en vrijdag A day t’lat, A day’ (1967, p. 73).

[79.](#) Toen ik op de middelbare school zat, speelden de coolste leerlingen een soort machospelletje, waarbij ze opschepten hoelang ze zonder slapen hadden doorgeleerd voor hun toetsen: 36, 48, zelfs 60 uur. Het was een machospelletje omdat het betekende dat die leerlingen eerder totaal niet hadden geleerd, want ze hadden belangrijkere dingen aan hun hoofd. Ik had al snel door dat als je je gedroeg als een hersenloze zombie, die extra uren ook niet meer zouden uitmaken. Dat is volgens mij een van de redenen waarom ik nu hoogleraar ben.

[80.](#) Jagen versus verzamelen is hier weer het schoolvoorbeeld. Kinderverzorging is waarschijnlijk de meest dramatische uitzondering: dat is grotendeels een vrouwengebied, maar het levert altijd verhalen op.

[81.](#) Ik negeer hier de managementfuncties van het runnen van hun landgoederen, maar het is onbekend of dat vroeger als arbeid werd beschouwd. Ik vermoed van niet.

[82.](#) Historisch gesproken is de instelling van loonarbeid een verfiende late ontwikkeling. Het idee alleen al van loonarbeid omvat twee moeilijke conceptuele stappen. Allereerst moet er een abstractie zijn tussen enerzijds de arbeid van de mens en anderzijds zijn persoon en zijn werk. Wanneer je in klassieke tijden een object koopt van een ambachtsman, heb je niet zijn arbeid maar het object gekocht, dat hij in zijn eigen tijd en onder zijn eigen arbeidsvoorwaarden heeft geproduceerd. Maar wanneer je een abstractie, arbeidskracht, koopt, gebruikt de koper die in een tijd en onder omstandigheden die hij, de koper, niet de 'eigenaar' van de arbeidskracht, bepaalt (en waarvoor hij gewoonlijk na consumptie betaalt). Ten tweede is er voor het loonarbeidssysteem een methode nodig waarmee je voor betalingsdoeleinden de arbeid kunt meten die je hebt gekocht, meestal door een tweede abstractie te introduceren: arbeidstijd. M.I. Finley, *The Ancient Economy* (Berkeley: University of California Press, 1973), pp. 65-66: 'We moeten de omvang, eerder de maatschappelijke dan de intellectuele, van deze twee conceptuele stappen niet onderschatten; zelfs de Romeinse juristen vonden ze moeilijk.'

[83.](#) Een vroege christen zou zwaar beledigd zijn, want tijd behoorde, correct gesproken, alleen aan God.

[84.](#) Maar eigenlijk vindt Homerus het lot van de *thes*, de boerenhuurling, die zichzelf op die manier verhuurde, erger dan dat van een slaaf, want een slaaf behoorde in elk geval nog tot een respectabel huishouden (*Odyssee*11:489-91).

[85.](#) De enige noemenswaardige uitzondering op deze regel is dat vrije burgers in een democratie vaak bereid waren om zichzelf aan de overheid te verhuren voor publieke werken; maar dat komt doordat de overheid werd gezien als een collectief waarvan de burger lid was, dus de burger werkte voor zichzelf.

[86.](#) Zie David Graeber, 'Turning Modes of Production Inside Out: Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery (Short Version)', *Critique of Anthropology* 26, nr. 1 (maart 2006), pp. 61-81.

[87.](#) E.E. Evans-Pritchard, *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People* (Oxford: Clarendon Press, 1940), p. 103. Maurice Bloch, in *Anthropology and the Cognitive Challenge* (Cambridge: Cambridge University Press, 2012), pp. 80-94, betoogt dat Evans-Pritchard dingen overdrijft en heeft vast gelijk als Evans-Pritchard echt zulke radicale uitspraken doet als er over hem wordt beweerd, maar volgens mij klopt dat niet. De

tegenargumenten hebben trouwens eerder te maken met een gevoel voor historische tijd dan met de dagelijkse activiteiten.

[88.](#) E.P. Thompson, 'Time, Work Discipline and Industrial Capitalism', *Past & Present* 38 (1967), pp. 56-97.

[89.](#) Zie Jacques LeGoff, *Time, Work and Culture in the Middle Ages* (Chicago: University of Chicago Press, 1982) voor klassieke essays waarin de inzichten van E.P. Thompson worden geprojecteerd op de hoge Middeleeuwen.

[90.](#) Degenen die verantwoordelijk waren voor het moderne universele onderwijssysteem, hadden hier een uitgesproken mening over; Thompson noemt er zelf enkele. Iemand heeft ooit aan Amerikaanse werkgevers gevraagd wat ze in hun vacaturetekst nu precies bedoelen met middelbare-schoolniveau: dat iemand een bepaald niveau van geletterdheid heeft bereikt? Of cijfermatig inzicht? De meeste werkgevers antwoordden dat een middelbare-schoolniveau niet garant stond voor die kwaliteiten; ze verwachtten van de werknemer vooral dat hij of zij niet te laat zou komen. Een interessant gegeven is dat hoe hoger het onderwijsniveau is, hoe autonomer de leerlingen zijn en hoe meer het oude episodische werkpatroon weer de kop opsteekt.

[91.](#) De West-Indische marxist Eric Williams (1966) was de eerste die het verband beschreef tussen de geschiedenis van de plantages en de manier waarop fabrieksarbeiders onder de duim werden gehouden; Marcus Rediker, *The Slave Ship: A Human History* (Londen: Penguin, 2004), voegde daar nog schepen aan toe en richtte zich op de handelsschepen die actief waren in de slavenhandel en die ook een belangrijke experimenteerzone waren voor het rationaliseren van de arbeidsdiscipline. Ook marineschepen waren relevant in dit opzicht, waar daarop werd ook gebruikgemaakt van niet-vrije arbeid aangezien veel matrozen tegen hun wil waren geronseld. In al deze contexten ontbrak een lange traditie van wat je wel of niet van een werknemer mocht verlangen, waardoor het werk kon worden georganiseerd rond nieuwe idealen van efficiëntie volgens de klok.

[92.](#) Een reden waarom dit niet vanzelfsprekend is, is het feit dat we zijn geconditioneerd om bij 'loonarbeid' allereerst te denken aan fabriekswerk, en bij fabriekswerk weer aan lopendebandwerk, waarbij het werktempo door machines wordt bepaald. Sterker nog, slechts een heel klein percentage van loonarbeid bestond ooit uit fabriekswerk en slechts een relatief klein percentage daarvan was

gebaseerd op werk aan de lopende band. Ik ga in hoofdstuk 6 nader op het effect van dat soort misvattingen in.

[93](#). Geloof je me niet? Je kunt ze hier inhuren:

www.smashpartyentertainment.com/living-statues-art.

[94](#). Het verbaasde me lichtelijk dat iemand die rond 1900 of 1910 was geboren, al zo'n houding had geïnternaliseerd en ik vroeg Wendy of haar oma ooit een leidinggevende of werkgeefster was geweest. Ze dacht van niet, maar ontdekte later dat haar oma lang geleden korte tijd had geholpen om een keten van kruidenierswinkels te leiden.

[4] Hoe voelt het om een onzinbaan te hebben?

(*Psychologisch geweld, deel 2*)

Officieel hebben we allemaal rechten en wonen we in een democratie. Andere ongelukkigen, die niet vrij zijn zoals wij, leven in een politiestaat. Deze slachtoffers moeten bevelen opvolgen, hoe willekeurig die ook zijn. De autoriteiten houden hen goed in de gaten. Overheidsbureaucraten beheersen zelfs de kleinste details van hun dagelijks leven. De ambtenaren die hen onder de duim houden, hoeven alleen verantwoording af te leggen aan hun publieke of private meerderen. Weerstand en ongehoorzaamheid worden afgestraft. Informanten geven regelmatig berichten door aan de autoriteiten. Dat is blijkbaar allemaal heel erg.

En dat is het ook, alleen is het niets anders dan een beschrijving van de hedendaagse werkplek.

– Bob Black, *The Abolition of Work*

In het vorige hoofdstuk bekeken we waarom mensen die worden betaald om niets uit te voeren, dat vaak zo'n irritante, onverdraagbare of onderdrukkende ervaring vinden, terwijl ze vaak ook nog uitstekende arbeidsvoorwaarden hebben. Ik beweerde dat het antwoord bepaalde waarheden over de menselijke aard laat zien die grotendeels worden genegeerd door de economische wetenschap en nog meer door de cynischer versies van het algemeen gezond verstand. Mensen zijn sociale wezens die wegwijnen en zelfs lichamelijk aftakelen als ze niet regelmatig contact met anderen hebben; voor zover ze wel het gevoel hebben een autonome entiteit te zijn die apart staat van de wereld en anderen, komt dat grotendeels doordat zij van zichzelf denken dat ze op voorspelbare manieren kunnen reageren op de wereld en anderen. Ontzeg mensen dit gevoel van actief handelen, en ze zijn niets meer. Bovendien wordt in onzinbanen het vermogen om te doen alsof tegen hen gebruikt. Dit 'doen alsof' wordt onder normale omstandigheden soms gezien als

de hoogste en duidelijkste menselijke vorm van handelen – vooral in de zin dat de op die manier gevormde schijnwerelden op een bepaalde manier daadwerkelijk realiteit worden. Vandaar dat ik onderzoek heb gedaan naar de geschiedenis van schijnwerk en de maatschappelijke en intellectuele oorsprong van het concept dat jouw tijd aan iemand anders kan toebehoren. Waarom vinden werkgevers het moreel verkeerd als werknemers niets doen, zelfs als er geen werk te doen is?

Als het al zo gekmakend is om te worden gedwongen om te doen alsof je werkt, omdat je daardoor merkt hoezeer je volledig bent overgeleverd aan andermans macht, dan zijn onzinbanen, zoals al eerder beschreven, banen die volledig rond datzelfde principe zijn georganiseerd. Je werkt, of doet alsof je werkt, niet omdat daar een goede reden voor is, maar alleen om het werken. Geen wonder dat dit knaagt.

Maar er is ook nog een duidelijk verschil tussen een onzinbaan en een afwasser die de plinten in een restaurant moet boenen. In het laatste geval is er aantoonbaar sprake van pesterij. Je weet precies wie er met jou solt. Bij onzinbanen is dat niet zo duidelijk. Wie dwingt jou nu precies om te doen alsof je werkt? Het bedrijf? De maatschappij? Een vreemde samenloop van maatschappelijke conventie en economische krachten, die bepaalt dat niemand in zijn levensonderhoud mag voorzien zonder ervoor te werken, zelfs als er niet genoeg werk is? In de traditionele werkplaats was er tenminste nog iemand op wie je je woede kon richten.

Ik kom het veel tegen in de ervaringsverhalen die ik heb verzameld: de irritante ambiguïteit. Er gebeurt iets vreselijks, belachelijks, onzinnigs, maar je weet niet goed of je dat mag onderkennen en je weet al helemaal niet wie of wat je de schuld ervan kunt geven.

Waarom het niet altijd zo erg is om een onzinbaan te hebben

Voordat ik verder op deze vragen inga, is het belangrijk om te vermelden dat lang niet iedereen met een bullshit job ongelukkig is. Zoals ik in het vorige hoofdstuk schreef, heb ik ook een paar positieve verhalen ontvangen van mensen die best

tevreden waren met hun onzinbaan. Het waren er niet zoveel, vandaar dat het moeilijk is om aan te geven wat hun gemeenschappelijke kenmerken waren, maar misschien kunnen we er een paar uit halen:

Warren: 'Ik werk als invalleerkracht in Connecticut. Voor mijn werk moet ik de absenten opnemen en opletten dat de leerlingen niet achteropraken met hun individuele opdrachten. Leerkrachten laten hoogst zelden instructies achter voor de vakken die ik moet geven. Maar dat vind ik niet erg, want daardoor heb ik alle tijd om te lezen en Chinees te leren, en ik heb soms interessante gesprekken met leerlingen. Misschien kan mijn baan worden afgeschaft, maar voorlopig ben ik zeer tevreden.'

Het is niet helemaal duidelijk of dit wel echt een onzinbaan is; door de regels in het onderwijs moet er iemand in het klaslokaal aanwezig zijn als de eigen docent uitvalt.²⁵ Het onzinelement lijkt te liggen in doen alsof docenten zoals Warren er zijn om les te geven, terwijl iedereen weet dat dit niet het geval is; waarschijnlijk is dit een manier om ervoor te zorgen dat de leerlingen zijn gezag accepteren wanneer hij zegt dat ze stil moeten zitten en hun huiswerk moeten maken. Het feit dat deze rol niet helemaal nutteloos is, is vast prettig. Ook is er geen toezicht, is het werk niet monotoon, bevat het een element van sociale interactie en biedt het Warren de kans om zich bezig te houden met dingen die hij leuk vindt. Tot slot is dit niet het werk dat hij zijn hele leven wil doen.

Voor een onzinbaan is dit lang niet slecht.

Sommige traditionele bureaucratische banen kunnen ook best aangenaam zijn, zelfs als ze vrij zinloos zijn. Dat is vooral het geval als je door je baan onderdeel wordt van een belangrijke en trotse traditie, zoals het Franse ambtenarenapparaat. Neem Pauline, een belastingmedewerkster uit Grenoble:

Pauline: 'Ik werk als faillissementsadviseur voor de belastingdienst. Mijn werk bestaat voor ongeveer 5 procent uit het geven van technisch advies. De rest van de dag besteed ik aan het uitleggen van onbegrijpelijke procedures aan mijn collega's, hen helpen om richtlijnen op te zoeken die verder nutteloos zijn, het moreel hooghouden en bestanden doorsturen die "het systeem" verkeerd heeft doorgestuurd.'

Vreemd genoeg ga ik graag naar mijn werk. Het is net alsof ik zestigduizend dollar per jaar ontvang om werk te doen dat lijkt op sudoku's of kruiswoordpuzzels maken.⁹⁶

Dergelijke zorgeloze overheidsomgevingen zijn er tegenwoordig niet meer, maar halverwege de twintigste eeuw nog wel veel. Later kwamen er interne markthervormingen, waarmee de druk op ambtenaren om afvinkwerk te doen enorm toenam; maar in bepaalde sectoren is deze mentaliteit nog aanwezig.⁹⁷ Wat Pauline zo fijn vindt aan haar baan, is dat ze goed overweg kan met haar collega's en haar eigen gang mag gaan. Voeg daar nog het respect voor en de zekerheid van een ambtenarenpositie aan toe en dan is het opeens amper een probleem dat ze beseft dat haar situatie eigenlijk wel een rare vertoning is.

Beide voorbeelden hebben één ding gemeen: iedereen weet dat banen als invalleerkracht (in de vs) of belastingdienstmedewerker (in Frankrijk) grotendeels onzin zijn, dus er is weinig plaats voor teleurstelling of verwarring. Wie naar zo'n baan solliciteert, weet heel goed wat die inhoudt en heeft al een duidelijk cultureel model in zijn hoofd voor hoe een invalleerkracht of belastingmedewerker zich hoort te gedragen.

Er lijkt dus een blijde minderheid te bestaan die hun onzinbaan leuk vindt. Hun exacte aantal laat zich niet makkelijk meten. Uit de enquête van YouGov bleek dat 37 procent van alle Britse werknemers hun werk weliswaar zinloos vond, maar dat slechts 33 procent hun werk niet bevredigend vond. Dan zou dus 4 procent van de arbeidsbevolking hun baan zinloos maar leuk vinden. Het echte percentage ligt waarschijnlijk iets hoger.⁹⁸ In de Nederlandse enquête was dit ongeveer 6 procent; dat wil zeggen: van de 40 procent van de werknemers die hun baan zinloos vonden, gaf 18 procent aan dat ze het werk wel enigszins leuk vonden.

Op individueel niveau zijn hiervoor tal van redenen. Sommige mensen hebben een hekel aan hun gezin of vinden het gezinsleven zo stressvol dat ze maar wat graag buiten de deur zijn. Anderen vinden dat ze leuke collega's hebben en genieten van de roddels en kameraadschap. Een groot probleem in grote steden, vooral in de Noord-Atlantische wereld, is dat de meeste middenklassers nu zoveel tijd op hun werk doorbrengen, dat ze daarbuiten weinig sociale contacten hebben. Het gevolg daarvan is dat veel van het geroddel en de persoonlijke intriges die het

leven veraangenamen van inwoners van een dorp of stadje of een hechte wijk, beperkt worden tot een kantooromgeving of mededelingen op social media (die de meeste mensen op hun werk lezen, terwijl ze doen alsof ze aan het werk zijn). Maar als dat klopt en mensen voor hun sociale leven afhankelijk zijn van hun werk, is het des te opvallender dat de meeste mensen met een onzinbaan beweren dat ze ongelukkig zijn.

Het ongelukkige gevoel van ambiguïteit en gedwongen schijn

We keren terug naar het onderwerp schijn. Voor veel werk is natuurlijk een bepaalde schijn nodig. Dat geldt in zekere mate voor bijna alle dienstverlenende beroepen. In een klassiek onderzoek naar stewardessen van Delta Airlines, genaamd *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, introduceerde socioloog Arlie Russell Hochschild het begrip 'emotionele arbeid'. Het viel Hochschild op dat stewardessen, als onderdeel van hun arbeidsvoorwaarden, altijd een opgewekte, empathische, goedgehumeurde persoonlijkheid moesten creëren en handhaven; daardoor kregen ze vaak last van gevoelens van leegheid, depressiviteit of verwardheid en onzekerheid over hun eigen identiteit. Dit soort emotionele arbeid is niet beperkt tot dienstverlenende beroepen: in veel bedrijven wordt het zelfs verwacht van medewerkers die zich uitsluitend bezighouden met zaken binnen het bedrijf, vooral van vrouwen.

In het vorige hoofdstuk zagen we dat Patrick zich ergert aan het feit dat hij moet doen alsof hij het leuk vindt om achter de kassa te werken. Stewardess is geen onzinbaan; ik merk dat maar weinig mensen met een dienstverlenend beroep vinden dat hun diensten zinloos zijn. Het soort emotionele arbeid dat in de meeste onzinbanen nodig is, is meestal echter anders. Ook bij een onzinbaan is het nodig om de schijn op te houden en een spelletje van doen alsof te spelen. Maar dan moet het spelletje worden gespeeld in een context waarin je zelden zeker weet wat de regels zijn, waarom het wordt gespeeld, wie er in je team zit en wie niet. Een stewardess weet in elk geval precies wat er wordt verwacht. Wat er van mensen met een onzinbaan wordt verwacht, is meestal veel minder

bezwarend, maar wordt gecompliceerd door het feit dat zij nooit precies weten wat het precies is. Een vraag die ik vaak stelde, was: ‘Weet je leidinggevende dat je niets uitvoert?’ De grote meerderheid zei van niet. De meesten voegden eraan toe dat ze zich niet konden voorstellen dat hun leidinggevende er geen weet van had, maar ze wisten het niet zeker want er stond een taboe op het te openlijk bespreken van dit soort dingen. Maar het was veelzeggend dat ze niet eens goed wisten hoe ver dat taboe reikte.

Op elke regel bestaan uitzonderingen. Sommige ondervraagden hadden een leidinggevende die relatief open was over het feit dat er niets te doen was en tegen zijn ondergeschikten zei dat ze ‘aan hun eigen projecten’ mochten werken. Maar zelfs dan bleef de tolerantie binnen redelijke grenzen en was het niet duidelijk welke grenzen als redelijk werden beschouwd; daar moest men proefondervindelijk achter komen. Ik heb geen enkel verhaal gehoord over een leidinggevende die de regels even simpel en eerlijk uitlegde aan de werknemer – wanneer ze moest werken, wanneer niet en wat ze wel en niet mocht doen als ze niet aan het werk was.

Sommige managers communiceren op indirecte wijze, door middel van hun eigen gedrag. Op het lokale Britse overheidskantoor waar Beatrice werkte, gaven leidinggevend en op doordeweekse dagen de gepaste mate van schijn aan door bijvoorbeeld belangrijke sportwedstrijden live te streamen. Tijdens de weekenddiensten was er geen schijn nodig:

Beatrice: ‘Op andere momenten zaten mijn rolmodellen, ook wel het “senior management” genoemd, live voetbalwedstrijden te kijken op hun desktop. Ik zag dit als een vorm van multitasken, dus telkens als ik geen werk had, ging ik met mijn eigen projecten aan de slag.

In het weekend was mijn werk daarentegen een makkie. Zondagsdiensten waren erg gewild binnen de organisatie, want er werd dik betaald voor overwerk. In dat kantoor voerden we niets uit. We kookten warme maaltijden en ik heb gehoord dat er zelfs wel eens iemand een ligbed uit de tuin had meegenomen om op te liggen terwijl we tv keken. We zaten op internet te surfen, keken dvd’s, maar nog vaker vielen we gewoon in slaap, omdat er geen werk was. We konden goed uitrusten voordat de maandagochtend aanbrak.

In andere gevallen worden de regels expliciet meegedeeld, maar op zo'n manier dat je merkt dat je ze mag overtreden.⁹⁹ Robin werd als tijdelijke kracht ingehuurd in North Carolina, maar kreeg geen taken toegewezen. Het lukte hem om zijn technische competentie op zo'n manier in te zetten dat de schade beperkt bleef:

Robin: 'Er werd mij verteld dat het heel belangrijk was om bezig te blijven, maar ik hield niet van spelletjes of internetten. Het leek wel alsof ik vooral was aangenomen om een stoel bezet te houden en bij te dragen aan de inrichting van het kantoor.

Dat leek eerst heel gemakkelijk, maar ik kwam er al snel achter dat het een van de minst prettige kantooractiviteiten is om te doen alsof je bezig bent. Sterker nog, na een dag of twee had ik wel door dat dit de ergste baan was die ik ooit had gehad.

Ik installeerde Lynx, een webbrowser die alleen tekst kan weergeven en eruitziet als een DOS-venster. Geen afbeeldingen, geen Flash, geen JavaScript, alleen maar tekst op een zwarte achtergrond. Terwijl ik achteloos zat te internetten, leek het alsof er een vaardige technicus aan het werk was, alsof de webbrowser een terminal was waarop voorzichtig ingevoerde commando's een teken waren van mijn oneindige productiviteit.'

Op deze manier kon Robin bijna al zijn tijd besteden aan het bewerken van Wikipediapagina's.

Als het om tijdelijke banen gaat, wordt de werknemer vaak alleen getest op zijn of haar vermogen om aanwezig te zijn en te doen alsof hij of zij druk bezig is. In de meeste gevallen krijgt de medewerker, net als Robin, expliciet te horen dat hij bijvoorbeeld geen computerspelletjes mag spelen. Maar als er veel tijdelijke medewerkers zijn aangenomen, kun je bij hen meestal wel discreet informeren wat de basisregels zijn en hoezeer je die moet overtreden om daadwerkelijk te worden ontslagen.

Bij banen voor langere tijd bestaat er soms zoveel kameraadschap tussen de werknemers dat ze de situatie openlijk kunnen bespreken en strategieën kunnen ontdekken die ze samen kunnen gebruiken tegen de leidinggevenden. Dankzij die solidariteit ontstaat er een gevoel van gemeenschappelijk doel. Robert vertelt over de juridisch medewerkers van een advocatenbureau:

Robert: ‘Het vreemdste aan dit werk is dat het op een rare manier wel aangenaam was. De juridisch medewerkers waren stuk voor stuk slimme en interessante mensen, en doordat iedereen een baan had die overduidelijk betekenisloos was, ontstond er een hechte band met veel galgenhumor binnen het team. Ik wist een bureau te bemachtigen dat met de rug naar de muur stond, zodat niemand kon zien dat ik zat te internetten of nieuwe computervaardigheden leerde. Veel werkzaamheden waren erg inefficiënt, zoals oude bestanden van een nieuw label voorzien. Dat proces automatiseerde ik en in de tijd die ik bespaarde, kon ik doen wat ik zelf wilde. Ook lette ik erop dat ik aan minstens twee projecten voor verschillende bazen werkte, zodat ik tegen de een kon zeggen dat ik met iets voor de ander bezig was.’

Voor dat soort werkontwikkende activiteiten heerst er soms een stilzwijgende samenzwering onder collega's; en er kan ook sprake zijn van actieve medewerking. In andere gevallen tref je het en heb je een leidinggevende die zo eerlijk en vriendelijk is om bijna expliciete grenzen aan te geven voor nietsdoen. De nadruk ligt op ‘bijna’. Je kunt er nooit gewoon naar vragen. Hieronder staat het verhaal van iemand die op oproepbasis voor een reisverzekeringsbureau werkt. Hij is in wezen een oplapwerker, aangenomen om elke een of twee maanden dingen recht te zetten als er weer iets op voorspelbare wijze misgaat tussen het bedrijf en het zusterbedrijf:

Calvin: ‘Het komt elke week wel een keer voor dat [ons partnerbedrijf] mijn team om hulp vraagt. Zo'n twintig minuten per week hebben we daadwerkelijk iets omhanden. Maar verder verstuur ik vijf tot acht e-mails van vijftien woorden per dag, en om de zoveel dagen hebben we een teamoverleg van tien minuten. De rest van de werkweek kan ik zelf indelen, maar het mag niet opvallen. Dus ik blader door social media, RSS-feeds en mijn huiswerk in een kleiner venster dat niet opvalt op een van beide beeldschermen waarop ik werk. En om de paar uur bedenk ik dat ik op mijn werk zit en reageer ik op die ene e-mail die is binnengekomen met: “We gaan akkoord met dat ding. Wij verzoeken u dat ding in gang te zetten.” Verder hoef ik nog maar zeven uur per dag te doen alsof ik omkom in het werk.’

David: 'Zou het iemand opvallen als je niet deed alsof je het druk had? Weet diegene dat er niet echt veel te doen is en wil hij gewoon dat je doet alsof je bezig bent, of denkt hij echt dat dit een volle baan is?'

Calvin: 'Volgens mij weet onze teammanager best wat er aan de hand is, maar ze maakt er nooit een probleem van. Soms heb ik een hele dag geen werk en dan vertel ik haar dat en bied aan om op een andere afdeling te helpen als het daar druk is. Op dat aanbod gaat ze nooit in, dus mijn mededeling aan haar is mijn manier om door te geven: "Ik ga vandaag acht uur op Twitter zitten, maar dat had ik je verteld dus dat is eigenlijk heel nobel van me." Ze organiseert vergaderingen van een uur waarin ze nog geen tien minuten echt iets bespreekt; de rest van de tijd zitten we wat te kletsen. En aangezien haar bazen weten welke problemen het andere bedrijf kan veroorzaken, gaan ze er volgens mij van uit dat we wel raad weten met hun onzin, of dat in elk geval zouden moeten kunnen.'

Blijkbaar hanteren niet alle leidinggevenden het 'je werkt in mijn tijd'. Vooral in grote organisaties, waar de managers zich toch al niet vereenzelvigen met het bedrijf en niet denken dat ze met hun meerderen in de problemen komen als ze ontdekken dat een van hun ondergeschikten de kantjes eraf loopt, kunnen ze de zaken net zo goed op hun beloop laten.¹⁰⁰ Dichter bij oprechte eerlijkheid dan deze beleefde, gecodeerde, wederzijdse welwillendheid zal het waarschijnlijk niet komen. Maar zelfs in zulke maximaal gunstige omstandigheden rust er een taboe op te expliciet zijn. Het schijnt nooit te kunnen gebeuren dat iemand onomwonden zegt: 'Je bent eigenlijk alleen aangenomen voor noodgevallen. Verder mag je doen en laten wat je wilt, zolang je maar niet in de weg zit.' En zelfs Calvin voelt zich verplicht om te doen alsof hij stapels werk heeft, als wederkerig gebaar van waardering en respect.

Meestal bedenken leidinggevenden simpelweg subtiele manieren om te zeggen: 'Houd je mond en speel het spelletje mee.'

Maria: 'Mijn eerste werkoverleg in deze nieuwe baan was met mijn manager, die me meteen uitlegde dat ze geen idee had wat mijn voorganger eigenlijk

uitvoerde. Maar gelukkig liep die persoon hier nog rond. Ze had promotie gemaakt binnen het team en zou me al haar vorige werkzaamheden kunnen laten zien. Dat deed ze. Binnen anderhalf uur was ze klaar.’

‘Al haar vorige werkzaamheden’ bleken bijna niets te zijn. Maria kon het nietsdoen niet aan. Ze smeekte haar collega’s of ze een deel van hun werk mocht overnemen, zodat ze het idee zou hebben dat er een reden was waarom ze daar zat. Ze ging de fout in toen ze zich openlijk beklagde bij haar manager:

Maria: ‘Ik had een gesprek met mijn manager, die me luid en duidelijk vertelde dat ik niet “te koop moest lopen” met het feit dat ik het niet megadruk had. Ik vroeg of ze mij in elk geval wat werk kon toeschuiven en ze zou me wat dingen laten zien die zij deed, maar dat is nooit gebeurd.’

Duidelijker dan deze directe mededeling dat je moet doen alsof je zit te werken, kun je het niet krijgen. Dramatischer, maar zeker niet ongebruikelijk, is de ervaring van Lilian, die werd ingehuurd als Digital Product Project Manager op de IT-afdeling van een grote uitgeverij. Ondanks de nogal pretentieuze functietitel vertelt Lilian dat deze posities niet per se onzin zijn; ze had al eerder in deze functie gewerkt en hoewel het werk niet erg zwaar was, had ze wel een klein, vriendelijk team om zich heen en losten ze samen echte problemen op. ‘Maar deze nieuwe werkplek...’

Voor zover ze begreep, had haar directe leidinggevende (dit was gebeurd vlak voordat zij bij het bedrijf kwam), een arrogante branieschopper met een obsessie voor de nieuwste bedrijfstrends en stopwoordjes, een hele reeks bizarre en tegenstrijdige richtlijnen opgesteld. Het onbedoelde gevolg daarvan was dat Lilian geen enkele taak had. Toen ze er voorzichtig op wees dat er een probleem was, werden haar bezwaren met rollende ogen en ongeduldige gebaren weggewuifd.

Lilian: ‘Je zou denken dat ik als projectmanager op een of andere manier het proces zou “begeleiden”. Alleen biedt het proces daar geen ruimte voor. Niemand begeleidt dit proces. Niemand heeft enig idee.’

Andere mensen verwachten dat ik hen help en dingen organiseer en hun het vertrouwen geef dat mensen meestal van een projectmanager verlangen, want ik heb die functie gekregen. Maar ik heb geen gezag en geen controle, nergens over.

Dus ik lees veel. Ik kijk tv. Ik heb geen idee wat mijn baas denkt dat ik uitvoer.'

Vanwege haar situatie heeft Lilian twee vrij moeilijke dekmantels bedacht: eentje voor haar leidinggevende en eentje voor haar ondergeschikten. In het eerste geval omdat ze er maar naar moet raden wat haar leidinggevende van haar verlangt. De tweede dekmantel is er omdat de enige positieve bijdrage die ze kan leveren, is om een vrolijk zelfvertrouwen uit te stralen dat haar ondergeschikten misschien zal stimuleren om beter werk te leveren. ('Het moreel hooghouden,' zou Pauline zeggen.) Of hen althans niet besmetten met haar eigen wanhoop en verwardheid. Achter die maskers ging hevige onrust schuil. Haar verhaal is het citeren waard, want het toont de psychologische tol die zo'n situatie kan eisen:

Lilian: 'Hoe het is om zo'n baan te hebben? Demotiverend. Deprimerend. Ik haal de betekenis van mijn leven grotendeels uit mijn werk, en nu heb ik een baan zonder betekenis of doel.

Ik word er onrustig van, want volgens mij kan er elk moment iemand tot het besef komen dat er niets zou veranderen als ik er niet was en dat ze het geld konden uitsparen.

De situatie is ook funest voor mijn zelfvertrouwen. Als ik niet voortdurend word uitgedaagd, hoe moet ik dan weten dat ik talent heb? Misschien is mijn vermogen om goed werk te leveren wel afgestorven. Misschien weet ik niets nuttigs. Ik wilde leren om grotere en complexere projecten te begeleiden, maar nu begeleid ik niets. Als ik die vaardigheden niet oefen, raak ik ze kwijt.

Ook ben ik bang dat anderen op kantoor gaan denken dat ik het probleem ben, dat ik ervoor kies om het rustig aan te doen of nutteloos te zijn, terwijl dit niet mijn keuze is. Al mijn pogingen om nuttiger te zijn of mezelf meer werk te geven, stuiten op afwijzing en afkeer omdat ik zit te stoken en het gezag van mijn baas uitdaag.

Ik heb nog nooit een salaris ontvangen om zo weinig uit te voeren, en ik weet dat ik het niet verdien. Ik weet dat collega's met een andere functietitel veel

meer werk doen. Misschien verdienen ik wel meer dan zij! Zou dát niet ontzettend onzinnig zijn? Ik mag van geluk spreken dat ze me alleen al daarom niet haten.'

Lilian geeft een mooie beschrijving van het ongelukkige gevoel dat je krijgt als de enige uitdaging op je werk eruit bestaat dat je je moet neerleggen bij het feit dat je niet wordt uitgedaagd; als je je macht alleen kunt uitoefenen door creatieve manieren te bedenken om te verhullen dat je je macht niet kunt uitoefenen; dat je moet omgaan met het feit dat je, volledig tegen je wil, een parasiet en een oplichter bent geworden. Als werknemer moet je in zo'n situatie behoorlijk zelfverzekerd zijn om niet aan jezelf te gaan twijfelen. (En die zelfverzekerdheid kan op zichzelf al gevaarlijk zijn: het was immers de idiote overmatige zelfverzekerdheid van haar baas die deze situatie had veroorzaakt.)

Psychologen noemen de hier beschreven dilemma's vaak 'scriptloosheid'. Zo blijkt uit psychologisch onderzoek dat mannen en vrouwen die in de puberteit een onbeantwoorde liefde hadden gehad, in de meeste gevallen die ervaring achter zich konden laten en er weinig permanente emotionele littekens aan overhielden. Maar voor degenen die het doelwit van een onbeantwoorde liefde waren geweest, lag dat heel anders. Veel van hen hadden nog last van schuldgevoelens en verwarring. Een belangrijke reden daarvoor was precies het ontbreken van culturele modellen, luidde de conclusie van de onderzoekers. Iedereen die verliefd wordt op iemand die deze liefde niet beantwoordt, kan terugvallen op duizenden jaren aan romantische literatuur waarin precies staat hoe zij zich misschien voelen; maar hoewel al deze literatuur uitgebreid inzicht geeft in hoe het voelt om Cyrano te zijn, lees je maar weinig over hoe je je hoort te voelen, laat staan wat je moet doen, als je Roxanne bent.^{[101](#)}

Veel bullshit jobs, misschien wel de meeste, gaan gepaard met een vergelijkbare kwellende scriptloosheid. Niet alleen zijn de gedragscodes vaag, maar niemand weet precies wat ze moeten zeggen of hoe ze zich horen te voelen in hun situatie.

Het ongelukkige gevoel dat je niet de oorzaak bent

Ondanks de ambiguïteiten zijn bijna alle bronnen het erover eens dat het ergst aan een onzinbaan simpelweg is dat je weet dat het een onzinbaan is. Zoals in hoofdstuk 3 al opgemerkt, is een groot deel van ons zelfbesef, het besef dat je een wezen bent dat losstaat van je omgeving, afkomstig van het prettige besef dat we voorspelbare effecten kunnen uitoefenen op die omgeving. Dat geldt voor jonge kinderen en blijft het hele leven lang gelden. Als die blijdschap wegvalt, is het alsof je een mens als een insect plat mept. Het vermogen om effect uit te oefenen op je omgeving kan natuurlijk niet volledig worden weggenomen; als je je rugzak opnieuw inpakt of de hele dag Fruit Mahjong speelt, heb je toch wel enige invloed op de wereld om je heen. Maar de meeste mensen, zeker in rijke landen, hebben meegekregen dat ze hun werk moeten beschouwen als de voornaamste manier waarop ze invloed hebben op de wereld, en het feit dat ze ervoor worden betaald als het bewijs dat hun inspanningen inderdaad een zeker betekenisvol effect hebben. Vraag aan iemand: 'En wat doe jij?' en hij of zij neemt meteen aan dat je bedoelt 'voor werk'.

Veel mensen hebben het over de intense frustratie als ze geleidelijk ontdekken dat ze worden betaald om niets te doen. Charles bijvoorbeeld begon na zijn studie aan een baan in de videogamesindustrie. Hij begon bij Sega als tester, maar werd al snel bevorderd naar 'lokalisatie'. Maar hij ontdekte dat dit een typisch oproepbaantje was, waar hij stand-by stond voor die ene keer per week dat zich een probleem voordeed, en verder moest doen alsof hij werkte. Net als Lilian ging hij door de situatie aan zijn eigen waarde twijfelen: 'Door een baan bij een bedrijf dat mij in wezen betaalde om niets te doen, voelde ik me volkomen nutteloos.' Hij nam ontslag toen zijn leidinggevenden hem uitfoeterden omdat hij te laat op zijn werk kwam en wierp zich op een stormachtige relatie. Een maand later probeerde hij het opnieuw.

Even dacht hij dat de nieuwe baan, ook voor een gamesbedrijf, anders zou zijn:

Charles: 'In 2002 kreeg ik een baan als assistent-producer bij [een groot gamesbedrijf] in Los Angeles. Ik had zin in deze baan, want ze hadden me verteld dat ik het ontwerpdocument zou schrijven dat de verbinding zou vormen tussen de wensen van de artiesten en de realiteiten van wat de programmeurs konden bedenken. Maar de eerste paar maanden was er niets te

doen. Mijn belangrijkste dagelijkse taak was om maaltijden te bestellen voor de rest van het personeel.

En weer zat ik daar maar te zitten en e-mails te beantwoorden. Meestal ging ik vroeg naar huis, want waarom de fuck niet?

Met zoveel tijd omhanden, begon ik ervan te dromen een eigen bedrijf te beginnen, en ik begon in alle vrije tijd die ik had een website te bouwen. Maar na een tijdje dreigde de producer die boven mij stond om me aan te geven bij de eigenaar, dus daar moest ik mee ophouden.

Eindelijk mocht ik beginnen aan het document over geluidsontwerp. Ik stortte mezelf erop. Ik vond het heerlijk om ermee bezig te zijn. Toen het klaar was, zei de producer dat ik het moest uploaden naar de gedeelde server van iedereen die aan het spel werkte.

Er ontstond meteen opschudding. De producent die mij had aangenomen, was vergeten dat er een verdieping lager een hele afdeling geluidsontwerp zat die deze documenten voor elk spel vervaardigt. Ik had andermans werk gedaan. De producer had al eens eerder een grote vergissing begaan, dus hij vroeg of ik de schuld op me wilde nemen zodat hij niet zou worden ontslagen. Dat stond me heel erg tegen. Maar mijn vrienden van de programmeerafdeling vonden het wel fijn om een incompetente producer op de afdeling te hebben, want dan konden zij hun eigen gang gaan, en ze vroegen of ik me wilde opofferen. Ze wilden niet dat de producer zou worden vervangen door iemand die hen de hele tijd zou controleren. Dus ik nam de verantwoordelijkheid op me, diende mijn ontslag in en heb sindsdien niet meer voor een baas gewerkt.'

Charles zegde de wereld van het betaalde dienstverband vaarwel en ging gitaar spelen voor de kost en in zijn busje wonen.

Zo overduidelijk als in dat laatste geval gaat het lang niet altijd: gevallen waarin de werknemer eigenlijk niets uitvoert (hoewel we hebben gezien dat dit toch wel voorkomt). Vaker is er toch wel wat werk te doen en komt de werknemer er ofwel meteen, ofwel geleidelijk achter dat het werk zinloos is. De meeste werknemers staan stil bij de maatschappelijke waarde van hun werk. Ongeacht welke maatstaf ze hanteren, zodra ze hun werk als zinloos beoordelen, heeft dat een enorm effect op hun ervaring. Dat staat los van de aard van het werk of de arbeidsvoorwaarden.

Als die voorwaarden ook nog eens slecht zijn, wordt de situatie natuurlijk onverdraagbaar.

Laten we eens naar het slechtst denkbare scenario kijken: onprettig werk, slechte voorwaarden, duidelijk zinloos. Nigel werd als uitzendkracht ingeschakeld door een bedrijf dat een contract had binnengesleept voor het scannen van de aanmeldingsformulieren voor honderdduizenden klantenkaarten. De scanapparatuur van het bedrijf was niet perfect en in het contract stond dat elk formulier drie keer op fouten zou worden gecontroleerd, dus het bedrijf moest een buslading uitzendkrachten laten aanrukken om te werken als ‘gegevensperfectioneerders’. Het werk verliep als volgt:

Nigel: ‘Ik kan amper beschrijven hoe erg deze hypnotiserende verveling was. Ik begon te converseren met God, smeekte of het volgende document misschien een fout kon bevatten, of het document daarna, of daarna. Maar de tijd ging snel, als in een bijna-doodervaring.

De puurheid van de maatschappelijke nutteloosheid van dit werk en de verlamme starheid van het proces zorgden voor een hechte band tussen de gegevensperfectioneerders. We wisten allemaal dat dit pure onzin was. Als we aanmeldingsformulieren hadden moeten verwerken voor iets met een maatschappelijke waarde, zoals orgaandonorregistratie of kaartjes voor het muziekfestival in Glastonbury, zou het gevoel al anders zijn geweest. Niet dat het hele proces dan minder saai zou zijn geweest – een aanmeldingsformulier blijft een aanmeldingsformulier. Maar door de wetenschap dat niemand een zier om dit werk gaf, dat het werkelijk geen verschil maakte hoe we dit uitvoerden, voelde het toch een beetje als een test van ons uithoudingsvermogen, als het olympisch onderdeel langebaanverveling. Het was heel maf.

Op een bepaald moment trokken een paar mensen het niet meer. We beklagden ons over een onbeschofte leidinggevende, en de dag erna belde het uitzendbureau om te zeggen dat ze ons niet meer nodig hadden.’

Gelukkig voor Nigel waren zijn collega’s allemaal uitzendkrachten zonder loyaliteit aan de organisatie en zonder reden om te verzwijgen wat er gebeurde –

in elk geval onder elkaar. In langduriger dienstverbanden is het soms moeilijk te bepalen wie je wel en niet in vertrouwen kunt nemen.

Sommige mensen raken verveeld door zinloos werk, anderen krijgen een angststoornis. Greg werkte twee jaar als ontwerper van digitale displayreclame voor een marketingbureau en ‘ontwierp die irritante reclamebanners die je op veel websites ziet’. De hele onderneming van het maken en verkopen van banners is eigenlijk oplichting, vond hij. De bureaus die de reclame-uitingen verkopen, zijn in het bezit van onderzoeken waaruit blijkt dat internetgebruikers de meeste banners niet opmerken en er bijna nooit op klikken. Dat weerhield hen er echter niet van om hun klanten ‘bewijzen’ voor te houden van de effectiviteit van de reclames.

Aangezien de reclames niet echt werkten, was klantentevredenheid van het grootste belang. Ontwerpers moesten aan alle grillen van hun klanten gehoorzamen, ongeacht hoe technisch moeilijk, genotzuchtig of absurd ze ook waren.

Greg: ‘Goed betalende klanten willen meestal hun televisiespotjes in de bannerreclame weergeven en eisen ingewikkelde storyboards met diverse “scènes” en verplichte elementen. Klanten uit de autobranche wilden dat we de positie van het stuur of de tankdop fotoshopten, en dat op een afbeelding zo groot als een postzegel.’

Klanten stelden dat soort eisen en moesten tevreden worden gehouden, terwijl de ontwerpers verontwaardigd waren. Niemand zou dat soort piepkleine details op een snel bewegend filmpje kunnen zien. Dit was nauwelijks te verdragen. Maar toen Greg de hiervoor genoemde onderzoeken las waarin werd beweerd dat sitebezoekers toch niet op de banner zouden klikken, begon hij symptomen van klinische angststoornis te ervaren.

Greg: ‘Van dat werk heb ik geleerd dat nutteloosheid stressverhogend werkt. Toen ik ermee begon, had ik nog het geduld voor het proces. Zodra ik besepte dat de opdracht vrij zinloos was, verdween dat geduld. Het valt niet mee om cognitieve dissonantie te bedwingen – dus dat je om het proces geeft terwijl je doet alsof je om het resultaat geeft.’

Uiteindelijk werd de stress hem te veel en hij stapte over naar een andere baan.

* * *

Stress was ook zo'n thema dat vaak werd genoemd. Als je voor je onzinbaan niet alleen moet doen alsof je werkt, maar eigenlijk werkt aan iets waarvan iedereen weet, maar niet durft te zeggen, dat het nutteloos is, neemt het spanningsniveau toe en halen mensen vaak willekeurig uit naar anderen. We hebben het verhaal gezien van Hannibal, die veel geld verdient met het schrijven van verslagen waarmee op farmaceutische vergaderingen wordt gezwaaid en die later worden weggegooid. Hij weet zelfs de onzinaspecten van zijn werk te beperken tot een dag of twee per week, waar hij zijn vaste lasten van kan betalen; de rest van de tijd doet hij medisch onderzoek naar manieren om tuberculose in zuidelijke landen uit te roeien, iets waar niemand voor schijnt te willen betalen. Op die manier kan hij het gedrag op beide werkplekken vergelijken:

Hannibal: 'Nog iets wat me is opgevallen: de mate van agressie en stress op de werkplek is omgekeerd evenredig aan het belang van het uitgevoerde werk. "De klant zit te flippen omdat ze onder druk staan van hun baas om deze presentatie af te hebben voor het planningsoverleg van maandag! Ze dreigen het hele fucking contract op te zeggen als we het niet voor morgenochtend leveren! We moeten allemaal overwerken! (Geen zorgen, we bestellen wel een zootje junkfoodpizza's en lauw bier zodat we de hele nacht kunnen doorhalen...)" Dat is typisch voor onzinrapporten. Bij zinvolle dingen wordt er meer samengewerkt aan een hoger doel.'

Ook geldt dat – hoewel er in slechts weinig kantoren niet wordt gepest of psychologische oorlog wordt gevoerd – veel respondenten het idee hadden dat dit vooral veel voorkwam in kantoren waar iedereen wel wist, maar niet durfde toe te geven, dat ze niet veel uitvoerden.^{[102](#)}

Annie: 'Ik werkte voor een zorgkostenmanagementbedrijf. Ik was aangenomen bij een speciaal team dat diverse functies had binnen de organisaties.

Ik ben nooit ingewerkt, en mijn taken waren:

- formulieren uit de pool ophalen en openen in de werksoftware;
- specifieke velden op die formulieren markeren;
- de formulieren weer uploaden naar de pool, waarna iemand anders er iets mee doet.

Het bedrijf had ook een zeer rigide cultuur (niet praten met anderen) en was een van de onbeschoftste omgevingen waar ik ooit heb gewerkt.

In de eerste twee weken dat ik er werkte, maakte ik consequent dezelfde markeringsfout. Toen ik wist dat het fout was, heb ik het meteen gecorrigeerd. Maar telkens als iemand daarna een van deze foutief gemarkeerde formulieren vond, werd ik weer apart genomen om erover te praten. Telkens weer, alsof het een nieuw probleem was. Telkens weer, alsof de manager niet wist dat al die fouten uit dezelfde periode kwamen en nu niet meer voorkwamen – hoewel ik haar dat telkens weer vertelde.’

Iedereen die ooit op een kantoor heeft gewerkt, is bekend met dat soort kleine sadistische daden. Je vraagt je af wat de leidinggevende bezielde telkens als zij Annie apart nam om te praten over een fout waarvan ze prima wist dat Annie die al lang had gecorrigeerd. Was ze elke keer weer vergeten dat het probleem al was opgelost? Waarschijnlijk niet. Haar gedrag lijkt puur machtsvertoon. De zinloosheid van de exercitie (zowel Annie als haar baas wist dat je niets kunt bereiken door iemand te vragen een probleem op te lossen dat al is opgelost) was niets meer dan een manier waarop de baas Annie kon inwrijven dat dit een relatie van pure arbitraire macht was. Het was een vernederingsritueel waarmee de leidinggevende kan laten zien wie er hier letterlijk de baas is, en de ondergeschikte op haar plaats kan zetten. Haar rechtvaardiging is dat ondergeschikten zich altijd schuldig maken aan psychologische insubordinatie, aan een afkeer van de tirannie van de baas. Het is vergelijkbaar met politieagenten die verdachten slaan van wie ze weten dat ze onschuldig zijn en die zichzelf voorhouden dat het slachtoffer zich vast wel aan iets anders schuldig heeft gemaakt.

Annie: ‘Na zes maanden besloot ik dat ik liever zou sterven dan doorgaan. Maar het was de eerste keer dat ik een minimumloon verdiende. Daarvoor had ik

gewerkt als peuterleidster. Belangrijk werk, maar ik verdiende maar 8,25 dollar per uur (in de omgeving van Boston).'

Dat brengt ons bij een andere kwestie: de effecten van dat soort situaties op de lichamelijke gezondheid van werknemers. Ik heb geen statistisch bewijs, maar als ik afga op de ervaringsverhalen, zijn stressgerelateerde klachten een veelvoorkomend gevolg van onzinbanen. Ik heb talloze verslagen gelezen over depressiviteit en angsten die overlappen met allerlei lichamelijke symptomen, van carpaletunnelsyndroom dat op mysterieuze wijze verdwijnt zodra de persoon een andere baan krijgt, tot auto-immuunaandoeningen tijdens het werk. Ook Annie werd steeds zieker. Dat kwam deels door het grote verschil tussen haar vorige werkomgeving en deze:

David: 'Ik probeer me voor te stellen hoe het is om vanuit een echte baan, waarin je kinderen lesgeeft en verzorgt, terecht te komen in iets wat zo zinloos en vernederend is, enkel om de huur te kunnen betalen. Zijn er veel mensen in die situatie?'

Annie: 'Volgens mij wel! Laagbetaalde banen in de kinderopvang kennen een hoog personeelsverloop. Sommige mensen kunnen na bijscholing hogeropkomen. Maar veel mensen die ik heb zien vertrekken (voornamelijk vrouwen), komen op een kantoor of in een winkel terecht.

Wat vooral meespeelde, is dat ik een omgeving met veel lichamelijk contact (kinderen oppakken, knuffelen, op mijn rug laten rijden, in slaap wiegen) verruilde voor een omgeving waarin niemand een woord met elkaar sprak. Op het moment zelf had ik niet door welk effect dat lichamelijk op me had, maar achteraf gezien merk ik de enorme invloed ervan op mijn lichamelijke en geestelijke gezondheid.'

Annie heeft volgens mij niet alleen gelijk, maar beschrijft ook een ongebruikelijk dramatisch voorbeeld van een veelvoorkomende dynamiek. Annie wist zeker dat haar baan niet alleen zinloos was, maar ook dat de hele onderneming geen bestaansrecht had. Het was een grote oefening in oplapwerk, het oplappen van de schade veroorzaakt door het berucht dysfunctionele Amerikaanse zorgsysteem.

Maar niemand mocht daar natuurlijk over praten op kantoor. De fysieke isolatie was een verlengde van de sociale isolatie. Iedereen zat noodgedwongen in zijn of haar eigen bubbel.

In dat soort minimale, maar duidelijk ongelijke sociale omgevingen kunnen er vreemde dingen gebeuren. In de jaren zestig beweerde de radicale psychoanalyticus Erich Fromm dat in sterk puriteinse en hiërarchische omgevingen 'niet-seksuele' vormen van sadisme en necrofilie doordringen in alledaagse activiteiten.¹⁰³ In de jaren negentig combineerde sociologe Lynn Chancer enkele van deze ideeën met die van feministisch psychoanalytica Jessica Benjamin tot een theorie over sadomasochisme in het alledaagse leven.¹⁰⁴ In tegenstelling tot leden van daadwerkelijke subculturen in de BDSM, die zich volledig bewust zijn van het feit dat ze een spel spelen, komen 'normale' mensen in hiërarchische omgevingen meestal vast te zitten in een soort pathologische variant van dezelfde sadomasochistische dynamiek, ontdekte Chancer. Daarbij is de lager geplaatste persoon wanhopig op zoek naar goedkeuring, die per definitie niet zal worden gegeven. De hogere persoon doet steeds meer moeite om een dominantie uit te oefenen waarvan zij beiden weten dat die een leugen is. Want als degene aan de top echt het almachtige, zelfverzekerde en meesterlijke wezen was dat hij beweerde te zijn, zou hij niet zoveel moeite hoeven te doen voor de erkenning van zijn macht door de persoon onder hem. Dat is het belangrijkste verschil tussen SM-spel (en mensen die daaraan doen, noemen het ook een 'spel') en zijn niet-seksuele tegenhanger in het echte leven. In de gespeelde versie zijn alle grenzen van tevoren vastgelegd en kunnen beide partijen het spel staken aan de hand van een afgesproken stopwoord. Zeg bijvoorbeeld 'oranje' en de persoon die heet kaarsvet op je druppelt weet dat hij moet veranderen van boosaardige markies in zorgzame partner die niet wil dat je gewond raakt. (Je zou zelfs kunnen zeggen dat het genot van degene onderop grotendeels ligt in het feit dat ze de macht heeft om deze verandering überhaupt te kunnen afroepen.¹⁰⁵) Dat ontbreekt nu precies in sadomasochistische situaties in het echte leven. Je kunt niet 'oranje' roepen naar je baas. Leidinggevendens stellen nooit van tevoren vast voor welk soort overtredingen een werknemer wel of niet kan worden uitgespuugd; en als een medewerker wordt berispt of vernederd, zoals Annie, weet ze dat er geen stopwoord is, behalve dan 'ik neem ontslag'. Door het uitspreken van die woorden

verbreek je echter niet alleen de vernedering; je verbreekt er ook de hele arbeidsrelatie mee, en dat kan er heel goed toe leiden dat je geen geld hebt voor de boodschappen of dat het gas wordt afgesloten.

Het ongelukkige gevoel dat je geen recht hebt op je eigen ellende

Naar mijn idee leidt juist de zinloosheid van onzinbanen tot een verergering van de sadomasochistische dynamiek die in elke top-downhiërarchie al in potentie aanwezig is. Die dynamiek is niet onvermijdelijk; sommige leidinggevendens zijn soepel en vriendelijk. Maar door het ontbreken van elk gevoel van gezamenlijk doel, van elke reden om te geloven dat je collectieve daden het leven verbeteren van mensen buiten het kantoor of zelfs maar een significant effect hebben op iemand buiten het kantoor, worden alle kleine ergernissen, onenigheden en wreedheden van het kantoorleven uitvergroot, want uiteindelijk is dit alleen maar het beleid van het kantoor.

Veel mensen, zoals Annie, waren bang voor de effecten op de gezondheid. Net zoals een gevangene in eenzame opsluiting na verloop van tijd een hersenbeschadiging oploopt, ervaart de medewerker bij wie het gevoel van een doel ontbreekt vaak geestelijke en lichamelijke afsterving. Nouri uit hoofdstuk 2, die software herstelt voor een incompetente psycholoog uit Wenen, heeft een dagboekje bijgehouden van alle onzinbanen die hij heeft gehad en de effecten ervan op zijn lichaam en geest:

Nouri:

Baan 1: Programmeur, (zinloze) startup.

Effect op mij: ik kwam voor het eerst in aanraking met zelfwalging. Was elke maand verkouden. Immuunsysteem verknald door het oplichterssyndroom.

Baan 2: Programmeur, (ijdelheidsproject) startup.

Effect op mij: ik werkte te hard en liep een oogbeschadiging op, waardoor ik rust moest nemen.

Baan 3: Softwareontwikkelaar, klein bedrijf (oplichters).

Effect op mij: gebruikelijke depressie, futloos.

Baan 4: Softwareontwikkelaar, (gedoemde, niet-functionerende) voormalige startup.

Effect op mij: door de meedogenloze middelmatigheid en angst doordat ik me niet kon concentreren, was ik lamgeslagen; ik was elke maand verkouden; geforceerde motivatie was funest voor mijn immuunsysteem. PTSD. Mijn gedachten waren zwaar middelmatig.

Nouri had de pech dat hij in de ene na de andere absurde en/of onbeschofte bedrijfsomgeving terechtkwam. Hij hield zich overeind, tot op zekere hoogte, door een ander doel te vinden: hij begon aan een uitvoerige analyse van de sociale en institutionele dynamiek achter mislukte bedrijfsprojecten. In wezen werd hij een antropoloog. (Ik vond het heel nuttig. Dank je, Nouri!) Daarna ontdekte hij de politiek en begon hij tijd en middelen in te zetten voor het plannen van de vernieling van het systeem dat tot deze belachelijke banen had geleid. Vanaf dat moment ging zijn gezondheid erop vooruit, vertelde hij.

Zelfs in een relatief goedaardige kantooromgeving knaagt een gebrek aan zingeving aan mensen. Het veroorzaakt weliswaar geen lichamelijke en geestelijke degeneratie, maar leidt op zijn minst tot gevoelens van leegte of nutteloosheid. Die gevoelens worden meestal op geen enkele manier verzacht, maar juist verergerd door het prestige, het respect en de gulle compensatie die bij dat soort posities horen. Net als Lilian worden onzinbaanwerkers heimelijk verscheurd door het vermoeden dat zij meer betaald krijgen dan hun daadwerkelijk productieve ondergeschikten ('dat zou pas echt bullshit zijn!'), of dat anderen een legitieme reden hebben om een hekel aan hen te hebben. Daarom begrepen veel mensen niet goed hoe zij zich hoorden te voelen. Er was geen moreel kompas beschikbaar. Je zou kunnen spreken van een morele scriptloosheid.

Hieronder staat een relatief mild geval. Finn werkt voor een bedrijf dat softwarelicenties afgeeft op abonnementsbasis:

Finn: 'Zodra ik een paar jaar geleden het essay over onzinbanen had gelezen, voelde ik me erdoor aangesproken. Ik pak het er nog wel eens bij om opnieuw te lezen of aan anderen te laten zien.

Ik ben technisch supportmanager van een bedrijf in software-as-a-service. Ik lijk niets anders te doen dan vergaderen, mailen, geplande veranderingen doorgeven aan mijn team, fungeren als escalatiepunt voor klantenproblemen en beoordelingsgesprekken houden.'

Beoordelingsgesprekken zijn onzin, zegt Finn: 'Iedereen weet wel wie de kantjes eraf lopen.' Hij geeft grif toe dat de meeste van zijn taken onzin zijn. Het nuttige deel van zijn werk is voornamelijk oplapwerk: problemen oplossen die zijn veroorzaakt door diverse onnodig ingewikkelde bureaucratische processen in het bedrijf. Bovendien is het bedrijf zelf nogal nutteloos.

Finn: 'Nu ik dit schrijf, merk ik dat ik toch mijn onzinbaan wil verdedigen. Voornamelijk omdat mijn gezin en ik ervan leven. Daar ligt de cognitieve dissonantie. Vanuit emotioneel standpunt voel ik me niet betrokken bij mijn werk of het bedrijf. Als ik maandag op mijn werk aankom en het gebouw is verdwenen, zou niet alleen de wereld zijn schouders ophalen, maar ik ook. De enige bevrediging die mijn werk me oplevert, is dat ik een expert ben geworden in het navigeren in de wateren van onze ongeorganiseerde organisatie en dat ik dingen gedaan kan krijgen. Maar een expert zijn in iets overbodigs is, zoals je je kunt voorstellen, totaal niet bevredigend.

Liever zou ik romans en opiniestukken schrijven, wat ik al in mijn vrije tijd doe. Maar ik vrees dat als ik mijn onzinbaan opzeg, ik niet meer kan rondkomen.'

Dat is een veelvoorkomend dilemma. De baan is weliswaar overbodig, maar je kunt er moeilijk bezwaar tegen hebben als je je kinderen ervan te eten kunt geven. Je kunt je afvragen welk economisch systeem een wereld schept waarin je je kinderen alleen te eten kunt geven als je overdag je tijd besteedt aan nutteloze afvinkklusjes of het oplossen van problemen die niet bestaan. Maar je kunt de vraag ook omkeren en je afvragen of dit allemaal echt wel zo nutteloos is als het economische systeem dat deze banen heeft gecreëerd, ervoor zorgt dat jij je

kinderen te eten kunt geven. Willen we het kapitalisme dan echt achteraf bekritisieren? Misschien is elk aspect van het systeem, ongeacht hoe nutteloos het lijkt, gewoonweg de manier waarop het blijkbaar moet zijn.

Tegelijkertijd kun je je eigen ervaring dat er iets heel erg mis is, niet wegwuiven.

Veel mensen spraken net als Lilian over de kwellende tegenstrijdigheid tussen het respect dat ze van de samenleving krijgen en het besef van wat ze daadwerkelijk uitvoeren. Dan, een administratief consultant voor een Brits bedrijf met een vestiging in Toronto, wist vrijwel zeker dat hij maar een of twee uur echt werk verrichtte per dag, werk dat hij gemakkelijk thuis zou kunnen doen. De rest was volkomen overbodig. Zijn nette pak aantrekken en naar kantoor gaan, waren in zijn ogen slechts een uitgebreid offerritueel – een reeks betekenisloze gebaren die hij moest uitvoeren om te bewijzen dat hij het respect waard was dat hij niet verdiende. Op het werk vroeg hij zich voortdurend af of zijn collega's er ook zo over dachten:

Dan: 'Het was net een kafkaëske droom waarin alleen ik de pech had dat ik besepte hoe suf de meeste dingen waren die we deden. Maar diep vanbinnen wist ik dat dit een ervaring was die we in stilte deelden. We moeten het allemaal hebben geweten! We werkten met zes personen en we waren allemaal "managers"... Er waren meer managers dan medewerkers. De situatie was volkomen absurd.'

In Dans geval deed iedereen mee aan de schijnvertoning. De omgeving was totaal niet onbeschoft. De zes managers en hun managers van managers waren beleefd, vriendelijk, behulpzaam. Ze vertelden elkaar dat ze geweldig werk verrichtten en wat een ramp het zou zijn voor de anderen als zij er niet zouden zijn als deel van het team. Maar dat deden ze alleen, dacht Dan, om elkaar te troosten, terwijl ze heimelijk wel wisten dat ze amper iets uitvoerden, dat hun werk geen maatschappelijke waarde had en dat het geen enkel verschil zou uitmaken als ze er niet waren. Nog erger was het buiten het kantoor, waar hij werd behandeld als het familielid dat iets had bereikt in zijn leven. 'Ik kan eerlijk gezegd nauwelijks beschrijven hoe gestoord en nutteloos ik me voelde. Ik werd serieus genomen als "jonge professional", maar wist iemand eigenlijk wel wat mijn werk echt inhield?'

Dan nam ontslag en werd leraar natuurkunde bij de Cree-indianen in het noorden van Quebec.

* * *

Het is niet handig dat sommige hoger geplaatsten in dit soort situaties blijven volhouden dat het absurd is dat jij iets als futiel beschouwt. Dat gebeurt niet altijd. Zoals we hebben gezien, zijn er managers die alleen maar knipogen en glimlachen; een enkeling is eerlijk en praat over wat er aan de hand is. Maar omdat middenmanagers hun rol veelal zien als het hooghouden van het moreel en de arbeidsdiscipline, denken ze dat ze geen andere keuze hebben dan de situatie te rationaliseren. (Dat is in wezen het enige deel van hun baan dat geen onzin is.) Bovendien geldt: hoe hoger je in de hiërarchie staat, hoe onwetender de managers zijn, maar hoe meer formeel gezag ze hebben.

Vasily werkt als onderzoeksanalist voor een Europees ministerie van Buitenlandse Zaken. Op zijn kantoor zijn evenveel leidinggevend als onderzoekers, en elke zin van elk document dat een onderzoeker schrijft, wordt twee niveaus omhoog in de hiërarchie doorgestuurd om te worden gelezen en bewerkt, en wordt vervolgens weer omlaag gestuurd, meer dan eens, totdat elke logica ontbreekt. Dit zou inderdaad een groter probleem zijn als de kans bestond dat er ook maar iemand buiten het kantoor ooit zijn rapporten zou lezen of zelfs wist dat ze bestonden. Dat probeert Vasily zo nu en dan duidelijk te maken aan zijn meerderen:

Vasily: 'Als ik het nut of de zin van ons werk betwijfel, kijken mijn bazen me aan alsof ik van een andere planeet komt. Logisch, want voor hen is het belangrijk dat ons werk niet als totale nonsens wordt beschouwd. Als dat het geval was, zouden onze functies worden opgeheven en zouden we geen baan meer hebben.'

In dit geval is het niet het kapitalistische economische systeem, maar het hedendaagse internationale staatssysteem van de diverse consulaire diensten, de Verenigde Naties en Bretton Woods-instituten dat duizenden (meestal zeer goed betaalde, respectabele, comfortabele) banen over de hele planeet heeft gecreëerd.

Je kunt je afvragen welke van deze posities echt nuttig zijn en waarvoor. Sommigen doen belangrijk werk, zoals oorlogen voorkomen. Anderen verplaatsen keer op keer het meubilair. Bovendien vind je binnen dit apparaat cellen die, althans volgens de laagst geklasseerde inwoners, volkomen overbodig zijn. Die conclusie leidt volgens Vasily tot schuldgevoel en schaamte:

Vasily: ‘Als mensen me vragen wat voor werk ik doe, praat ik daar liever niet over. Er is niets te vertellen, niets om trots op te zijn. Een baan bij het ministerie van Buitenlandse Zaken staat in hoog aanzien. Dus als ik vertel dat ik daar werk, reageren mensen meestal met een mengeling van respect en onwetendheid over wat ik uitvoer. Dat respect is nog het ergst.’

Je kunt een mens op miljoenen manieren een gevoel van onwaardigheid geven. De Verenigde Staten, zo vaak een pionier op dat gebied, heeft een typisch Amerikaanse manier van politieke verhandeling geperfectioneerd, die eruit bestaat anderen te verwijten dat ze eikels zijn als ze denken dat ze ergens recht op hebben. Noem het ‘claimverwijten’. Claimverwijten kent vele vormen en manifestaties. Er is een rechtse versie, waarin men anderen hekelt omdat ze denken dat de wereld hun een bestaan verschuldigd is, of een medische behandeling, of zwangerschapsverlof, of veilige werkomstandigheden, of gelijke wettelijke bescherming. Maar er is ook een linkse versie, waarin men mensen vertelt dat ze ‘zich bewust moeten zijn van hun privilege’ wanneer ze vinden dat ze recht hebben op zo’n beetje alles wat armere en meer onderdrukte personen niet hebben.

Als je deze standaarden hanteert, komt dat hier op neer: zelfs als iemand zonder aanleiding wordt neergeknuppeld en afgevoerd naar de gevangenis, kun je alleen over dat onrecht klagen als je eerst alle categorieën specificeert van mensen die een grotere kans hebben om dit mee te maken. Claimverwijten vindt weliswaar zijn oorsprong in Noord-Amerika, maar komt nu wereldwijd voor door de toename van neoliberale marktideologieën. Onder dat soort omstandigheden is het begrijpelijk dat het onbegonnen werk is om een volledig nieuw, onbekend recht te eisen, zoals het recht op zinvol werk.¹⁰⁶ Het is tegenwoordig al moeilijk genoeg om serieus te worden genomen wanneer je vraagt om dingen die je al lang hoort te hebben.

De grootste last van het claimverwijten komt vooral neer op de jongere generaties. In de meeste rijke landen is de huidige lichting van twintigers de eerste generatie in meer dan een eeuw die minder kansen en een lagere levensstandaard tegemoet kunnen zien dan hun ouders. Toch wordt hun telkens weer door rechts en links verweten dat ze verwend zijn, omdat ze denken dat ze iets anders hebben verdiend. Dat maakt het voor jonge mensen des te moeilijker om te klagen over zinloos werk.

We geven het woord aan Rachel, die de afschuw van een hele generatie verwoordt.

Rachel was een wiskundetailent met een bachelor in natuurkunde, maar ze kwam uit een arm gezin. Ze wilde graag haar master halen, maar in Groot-Brittannië was het collegegeld verdrievoudigd en de studiebeurs afgeschaft. Ze ging bij een grote verzekeraar werken als beoordelaar van ramprisico's om aan geld te komen. Ze had een jaar van haar leven opgeofferd, maar het was ook weer niet het einde van de wereld, vond ze:

Rachel: 'Het is niet het ergste wat je kunt meemaken: je leert nieuwe vaardigheden, verdient wat geld en kunt ook nog je netwerk uitbreiden. Zo dacht ik erover. "Echt, hoe erg kan het zijn?" Maar in je achterhoofd hoor je: "Zat mensen doen hun hele leven lang saai, zwaar belastend werk voor een schijntje. Waarom zou jij te bijzonder zijn voor een jaar op een saai kantoor?" Dat laatste is de grootste angst voor zelfbewuste millennials. Ik kan amper door Facebook scrollen zonder op een prekerig opiniestuk te stuiten over het feit dat mijn generatie zo verwend is en weigert om ook maar een dag te werken! Ik vind het moeilijk om te peilen of mijn standaarden voor een "acceptabele" baan redelijk zijn of slechts het resultaat van belachelijk "verwend gelul" (zoals mijn oma graag zegt) van generatie sneeuwvlokje.'

Dat is trouwens een zeer Britse variant op claimverwijten (hoewel het verschijnsel steeds verder oprukt in Europa): oudere mensen die zijn opgegroeid in de verzorgingsstaat die hen van wieg tot graf beschermde, die jonge mensen uitlachen omdat die denken recht te hebben op hetzelfde. Er speelde nog iets, hoewel Rachel dat beschaamd toegaf: ze verdiende heel goed met haar baan, meer dan haar ouders. Voor iemand die haar hele volwassen leven een straatarme

studente was geweest die haar studie had betaald met uitzendbaantjes op kantoren, in callcenters en in de horeca, zou het een verfrissende ervaring zijn om eindelijk van het burgersbestaan te kunnen proeven.

Rachel: 'Ik had al eens een kantoorbaantje en een baggerbaantje gehad, dus hoe erg zou een baggerkantoorbaantje dan kunnen zijn? Ik had geen idee van de diepste zwarte diepten van verveling waarin ik zou afzakken, onder een enorme bureaucratie, afschuwelijk management en allerlei onzintaken.'

Rachels baan bestond enkel en alleen omdat er bepaalde eisen werden gesteld aan de kapitaalvoorraad, die haar werkgever niet van plan was in te willigen. Haar werkdag bestond meestal uit het verwerken van e-mails waarin stond beschreven hoeveel geld de diverse afdelingen van het bedrijf verwachtten te verliezen in een hypothetisch rampscenario, die gegevens 'opschonen' en kopiëren naar een spreadsheet (waarop het spreadsheetprogramma altijd crashte en opnieuw moest worden geladen) en het berekenen van de totale verliezen. Als dan bleek dat er een juridisch probleem dreigde, moest Rachel de cijfers kneden totdat het probleem niet meer bestond. Zo ging het op goede dagen. Op een slechte dag, of in een slechte maand, als er verder niets te doen was, verzonnen haar leidinggevenden ingewikkelde en duidelijk zinloze taken om haar bezig te houden, zoals het aanleggen van 'mindmaps'.¹⁰⁷ Of ze lieten haar zonder werk zitten, maar altijd met het voorbehoud dat ze actief moest doen alsof ze druk bezig was:

Rachel: 'Het vreemdste en misschien wel onzinnigste aan mijn baan (afgezien van de functietitel) was dat hoewel er algemeen werd erkend dat er niet genoeg werk te doen was, je niet opvallend mocht niksen. Zelfs Twitter en Facebook waren verboden, dus het voelde als de vroege tijden van internet.

Mijn academische masterstudie was heel interessant en betekende veel werk, en daarom voelde ik me elke ochtend ellendig als ik opstond om een hele dag op subtiële wijze mijn tijd te verdoen in een kantoor.

De laatste druppel kwam toen ik na maandenlang klagen afsprak om met mijn vriendin Mindy iets te gaan drinken na een week van ultieme onzin. Ik had de hele week gewerkt aan een mindmap die ik moest inkleuren naar categorieën, de "nice-to-haves, must-haves en would-like-to-have-in-futures". (Nee, ik heb

ook geen idee wat dat betekent.) Mindy werkte ook aan een bullshitproject; ze schreef over merkartikelen voor een bedrijfsblad dat niemand las.

Zij beklagde zich bij mij, ik belaagde me bij haar. Ik hield een lang en vlammend betoog en besloot met de uitroep: “Ik kan niet wachten totdat de zeespiegel stijgt en de apocalyps komt, want ik ga nog liever op jacht naar vis en kannibalen met een zelfgemaakte speer dan dat ik dit gelul moet blijven doen!” We moesten er hard om lachen en toen begon ik te huilen. De volgende dag nam ik ontslag. Dat is het grote voordeel van veel werkervaring tijdens mijn studie: je kunt altijd weer snel iets anders vinden.

Dus ja, ik ben het koninginnenkristal van generatie sneeuwvlokje, smeltend in de hitte van een aangenaam gekoeld kantoor, maar goeie god wat is de arbeidswereld een baggerplek.’

Rachel dacht eerst dat een ‘baggerkantoorbaantje’ niet het einde van de wereld zou zijn, maar moest uiteindelijk toegeven dat het einde van de wereld toch haar voorkeur had. [108](#)

Het ongelukkige gevoel dat je weet dat je ellende veroorzaakt

Er is nog een andere, iets afwijkende vorm van maatschappelijk leed die moet worden erkend: het ongelukkige gevoel van moeten doen alsof je iets goeds doet voor de mensheid, terwijl je weet dat eigenlijk het tegenovergestelde het geval is. Dat komt uiteraard het meest voor bij maatschappelijke dienstverleners die voor overheids- of niet-overheidsorganisaties (ngo's) werken. De meesten houden zich bezig met afvinkrituelen, althans, tot op zekere hoogte, maar veel zijn zich ervan bewust dat wat ze doen erger is dan nutteloos: ze schaden de mensen die ze zouden moeten helpen. Shihi is nu beeldend kunstenaar, maar ze werkte ooit als therapeute in New York:

Shihi: ‘Ik werkte in de jaren negentig als therapeute in een wijkcentrum voor geestelijke gezondheidszorg in de Bronx. Ik ben maatschappelijk werkster van

beroep.

Mijn cliënten moesten verplicht een “behandeling” ondergaan als ze waren veroordeeld wegens kleine overtredingen (Clintons misdadwet), werkloos en dakloos waren geworden na een gevangenisstraf of simpelweg moesten kunnen aantonen dat ze recht hadden op bijstand of een andere uitkering.

Sommigen hadden inderdaad een ernstige psychische stoornis, maar anderen waren gewoon ontzettend arme mensen die telkens werden lastiggevallen door de politie. Van hun leefomstandigheden zou iedereen een “psychische stoornis” krijgen.

Het was mijn werk om hun therapie te bieden en hun in wezen mee te delen dat het hun eigen schuld was en hun eigen verantwoordelijkheid was om hun leven weer op de rails te krijgen. En als ze het programma dagelijks bijwoonden, kon het bedrijf een declaratie indienen bij de zorgverzekeraar en kon het personeel hun medische dossier kopiëren en naar de afdeling Sociale Zaken sturen. Daar werd dan gekeken of ze in aanmerking kwamen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Hoe meer papieren er in hun dossier zaten, hoe groter hun kans.

Ik moest hulpgroepen leiden voor “woedebeheersing” en “copingvaardigheden”. [...] Dat was zo denigrerend en irrelevant! Hoe moet je nu omgaan met een gebrek aan voedsel of je woede op de politie beheersen als zij hun macht misbruiken?

Mijn werk was zinloos en schadelijk. Zoveel ngo's profiteren van de ellende die het gevolg is van ongelijkheid. Ik verdiende een schijntje en het doet me nog steeds pijn dat ik een armoedepooier was.'

Het is interessant en belangrijk om op te merken dat veel van de onbetekenende medewerkers die uit naam van de papierwinkel absurde en afschuwelijke dingen doen, zich er terdege van bewust zijn wat ze doen en van de schade die ze aanrichten, terwijl ze hun gezicht in de plooi moeten houden. Sommigen rationaliseren het. Een enkeling beleeft er een sadistisch genoegen aan. Maar elk slachtoffer van het systeem dat zich ooit heeft afgevraagd: 'Hoe kan zo iemand met zichzelf leven?' kan troost putten uit het feit dat ze dat meestal niet kunnen. Meena's baan voor de gemeente van een Engels plaatsje dat vaak 'Kleine

Kroegenbuurt aan Zee' werd genoemd, zou bestaan uit werken met daklozen. Dat was in zekere zin waar:

Meena: 'Ik mocht daklozen op geen enkele manier adviseren of helpen. In plaats daarvan moest ik hun papieren (identiteitsbewijs, burgerservicenummer, inkomensbewijs enzovoort) verzamelen, zodat de daklozenopvang huurtoeslag kon terugvragen. Ze kregen drie dagen de tijd. Als het hun niet lukte om de juiste papieren te overleggen, moest ik aan hun maatschappelijk werker vragen om hen uit hun tijdelijk opvang te zetten. Een dakloze met een drugsverslaving kan natuurlijk vaak geen twee inkomensbewijzen ophoesten. Maar dat geldt ook voor een kind van vijftien van wie de ouders ervandoor zijn gegaan, en veteranen met PTSS, en vrouwen die zijn gevlucht voor huiselijk geweld.'

Het was dus haar taak om te dreigen om voormalig daklozen weer dakloos te maken, 'allemaal zodat de ene afdeling geld kon aanvragen bij een andere'. Hoe was dat? 'Hemeltergend.' Na een halfjaar trok ze het niet meer en ze keerde het ambtenarenbestaan de rug toe.

Meena nam ontslag. Beatrice, die voor een andere gemeente werkte, trok het ook niet meer nadat ze collega's had zien lachen om brieven die naar ouderen werden gestuurd en waarin bewust fouten waren gemaakt om de ontvangers in de war te brengen, zodat de gemeente hun een boete kon opleggen wegens te late betaling. Het was maar een handjevol collega's dat ervan genoot om de mensen om de tuin te leiden die ze eigenlijk moesten helpen, maar het wierp een vreselijke schaduw over een verder ontspannen en vriendelijke werkomgeving. Ze probeerde zich te beklagen bij haar bazen, maar die keken haar aan alsof ze gek was. Beatrice stapte zodra ze de kans kreeg over naar een andere baan.

George werkt voor Atos, een Frans bedrijf dat door de Britse overheid was ingehuurd om zo veel mogelijk arbeidsongeschikten uit hun uitkering te zetten (later bleek dat meer dan tweeduizend arbeidsongeschikte mensen waren gestorven nadat zij weer waren 'goedgekeurd' om te gaan werken¹⁰⁹), en ploetert voort. Hij vertelt dat iedereen die voor het bedrijf werkt, niet begrijpt wat er gebeurt en 'Atos met stille wanhoop haat'. In andere gevallen zijn ambtenaren ervan overtuigd dat zij de enigen zijn op hun kantoor die doorhebben hoe nutteloos of destructief hun werk is. Maar ze hebben hun mening nooit gedeeld

met hun collega's, dus het is goed mogelijk dat ook hun collega's denken dat zij de enigen zijn die weten wat er gebeurt. [110](#)

We begeven ons hiermee op iets ander terrein. Veel van wat er in dat soort kantoren gebeurt, is gewoonweg zinloos, maar er komt nog een extra dimensie van schuldgevoel en afschuw bij wanneer je weet dat je anderen actief kwaad doet. Schuldgevoel ligt voor de hand. Afschuw, omdat er in dat soort omgevingen altijd geruchten gaan over hoe er wordt afgerekend met klokkenluiders. Maar van dag tot dag verergeren de samenstelling en de kwaliteit van de ellende waarmee dat soort banen gepaard gaan.

Slot: de effecten van onzinbanen op de creativiteit van de mens en waarom pogingen tot creatief of politiek verzet tegen zinloze arbeid kunnen worden beschouwd als vorm van psychologische oorlogvoering

Tot slot wil ik terugkeren naar het thema psychologisch geweld.

Er is amper iets funesters te bedenken dan wanneer je, zoals Meena het beschrijft, wordt gedwongen om dingen te doen die neerkomen op willekeurige bureaucratische wreedheid. Om het gezicht te worden van de machine waaraan iedereen een hekel heeft. Om een monster te worden. Het is me wel eens opgevallen dat de engste monsters in populaire fictie niet gewoonweg dreigen om je te verscheuren of te martelen of te vermoorden, maar om jou in een monster te veranderen – denk maar eens aan vampiers, zombies of weerwolven. Ze zijn eng omdat ze niet alleen je lichaam bedreigen, maar ook je ziel. Waarschijnlijk is dat de reden waarom vooral tieners zich tot ze aangetrokken voelen: de puberteit is precies de tijd waarin we voor de uitdaging komen te staan om niet zelf het monster te worden dat we verachten.

Nutteloze of schadelijke banen waarin je de schijn als ambtenaar moet ophouden, zijn misschien het ergst. Maar bijna alle in dit hoofdstuk genoemde banen zijn op verschillende manieren funest te noemen. Bullshit jobs lokken vaak gevoelens uit van hopeloosheid, depressie en zelfverachting. Ze zijn vormen van

psychologisch geweld dat is gericht op de essentie van wat het betekent om mens te zijn.

In het vorige hoofdstuk betoogde ik dat de integriteit van de menselijke geest en zelfs de menselijke lichamelijke integriteit (voor zover die los van elkaar te zien zijn) verstrikt kan raken in relaties met anderen en met het idee dat je de wereld kunt beïnvloeden. Als dat gebeurt, zijn die banen niets anders dan psychologisch geweld.

Dat betekent echter nog niet dat de ziel niet weerbarstig is. Ik wil dit hoofdstuk afronden met een beschouwing over de daaruit voortkomende psychologische oorlogvoering en manieren beschrijven waarop sommige werknemers hun geestelijke gezondheid beschermen door met andere projecten aan de slag te gaan. Noem het een guerrilladoel. Robin, de uitzendkracht die zijn beeldscherm zo instelde dat het leek alsof hij zat te programmeren terwijl hij in werkelijkheid zat te internetten, gebruikte die tijd om Wikipediapagina's te bewerken die hij bewaakte (waaronder die van mij, zo bleek) en om een initiatief voor een alternatieve muntsoort te ondersteunen. Anderen beginnen een bedrijf, schrijven filmscripts en romans of runnen stiekem een bureau voor sexy dienstmeisjes.

Weer anderen geven zich over aan dagdromen, een traditioneel copingmechanisme voor iedereen die is veroordeeld tot steriele kantooromgevingen. Het is geen toeval dat veel mensen tegenwoordig niet meer dromen van heldhaftige oorlogsdaden, een droomprins of een carrière als tienerpopidool, maar van een betere – gewoon belachelijk genoeg, een betere – baan. Boris bijvoorbeeld werkt voor een 'belangrijke internationale instelling' en schrijft onzinrapporten. Hier volgt zijn verslag, voorzien van de nodige zelfspot:

Boris: 'Ik heb overduidelijk een onzinbaan want ik heb alles al geprobeerd: zelfhulpboeken, stiekeme zelfbevredigingspauzes, huilend mijn moeder opbellen, in het besef dat alle levenskeuzes die ik heb gemaakt, pure bagger zijn. Maar ik zet door, want ik moet toch ergens de huur van betalen. Door deze hele situatie, die me licht tot zwaar depressief maakt, moet ik ook mijn ware roeping uitstellen: werken als persoonlijke assistent van J.Lo of Beyonce (apart of tegelijk). Ik ben een harde werker, gericht op resultaten, dus ik zou het prima aankunnen. Ik zou ook wel voor een van de Kardashians willen werken, vooral voor Kim.'

In de meeste ervaringsverhalen ligt de focus op creativiteit als vorm van verzet. De vastberadenheid waarmee veel mensen zich bezighouden met kunst, muziek, schrijven of poëzie, vormt een antgift tegen de zinloosheid van hun 'echte' betaalde werk. Uiteraard kan het vooroordeel van de respondenten hier een rol spelen. De verhalen die ik ontving, waren voornamelijk afkomstig van mijn volgers op Twitter, een groep die toch al meer gericht is op kunst en politiek dan de gemiddelde mens. Ik zal dus geen uitspraak doen over hoe vaak dit voorkomt. Maar er zijn zeker interessante patronen te zien.

Werknemers bijvoorbeeld die vanwege een bepaalde vaardigheid zijn aangenomen maar daar vervolgens niets mee mogen doen, beoefenen nadat ze hebben ontdekt dat ze veel tijd overhebben die vaardigheid zelden heimelijk alsnog. Ze gaan bijna altijd iets anders doen. In hoofdstuk 3 hebben we al gezien hoe Ramadan, de werktuigbouwkundige die droomde van een topbaan in de wetenschap en techniek, daar niets meer mee deed toen hij eenmaal doorhad dat hij de hele dag administratief werk moest doen. In plaats van stiekem wetenschappelijke projecten uit te voeren, wierp hij zich op films, romans en de geschiedenis van Egyptische maatschappelijke bewegingen. Dat zie je vaker. Faye, die overweegt een pamflet te schrijven over 'hoe houd je je ziel intact in een bedrijfsomgeving' valt terug op muziek:

Faye: 'De gefrustreerde muzikante in me heeft manieren bedacht om in stilte muziek te leren terwijl ik achter mijn bureau zit. Ik heb een tijdje Indiase klassieke muziek gestudeerd en heb twee ritmische systemen daarvan geïnternaliseerd. Indiase benaderingen zijn abstract, numeriek en niet genoteerd en bieden mij de mogelijkheid om stil en onzichtbaar te oefenen. Dat betekent dat ik muziek kan improviseren terwijl ik op kantoor zit en zelfs omgevingsgeluiden erin kan verwerken. Je kunt tijdens een langdradige vergadering swingen op de tikkende klok, of van een telefoonnummer een ritmisch gedicht maken. Je kunt de lettergrepen van bedrijfsjargon omzetten in een soort hiphop of de verhoudingen van de archiefkast als polyritme interpreteren. Daarmee bouw ik een schild tegen verveling op het werk. Ik heb laatst zelfs vrienden uitgelegd hoe ze ritmespelletjes kunnen gebruiken tegen

verveling op de werkplek en laten zien hoe je aspecten van een saaie vergadering kunt omzetten in een funkcompositie.'

Lewis, die zichzelf beschrijft als een 'nepinvesteringsbankier' voor een financieel consultancybureau in Boston, schrijft een toneelstuk. Toen hij beseftte dat zijn rol in het bedrijf eigenlijk zinloos was, verloor hij zijn motivatie en daarmee ook het vermogen om zich te concentreren op de een of twee uur per dag dat hij daadwerkelijk werk verrichtte. Zijn leidinggevende, een pietlut op het gebied van tijd en 'uiterlijkheden' die opmerkelijk weinig gaf om productiviteit, leek geen bezwaar te hebben tegen wat Lewis uitvoerde, zolang hij maar niet eerder naar huis ging dan zij. Dankzij zijn 'Midwestern American' schuldcomplex kon hij een manier bedenken om vol te houden:

Lewis: 'Gelukkig heb ik een automatisch stabureau en veel lichtelijk schuldbeladen onzintijd. De afgelopen drie maanden heb ik in die tijd aan mijn eerste toneelstuk gewerkt. Vreemd genoeg begon die creatieve output eerder uit noodzaak dan vanuit een wens. Ik merkte dat ik veel productiever en efficiënter ben nadat ik een scène of dialoog onder handen heb genomen. Om de circa zeventig minuten echt werk gedaan te krijgen die ik per dag uitvoer, moet ik drie tot vier uur besteden aan creatief schrijven.'

Faye en Lewis zijn opmerkelijk. De meest gehoorde klacht van mensen die de hele dag op een kantoor moeten niksen, is hoe moeilijk het is om de tijd aan iets nuttigs te besteden. Als je miljoenen hoger opgeleide jonge mensen ergens neerzet zonder enige werkverantwoordelijkheid maar met toegang tot het internet, dat toch een verzamelplaats is van bijna alle menselijke kennis en culturele prestaties, zou je verwachten dat er een soort renaissance losbarst. Maar dat gebeurt niet. In plaats daarvan heeft de situatie geleid tot een grote bloei van social media (Facebook, YouTube, Instagram, Twitter): alle vormen van elektronische media waarmee je heel goed kunt doen alsof je aan het werk bent. Ik ben ervan overtuigd dat dit de voornaamste reden is van de groei van social media, vooral omdat er steeds meer onzinbanen zijn en echte banen steeds verder bullshitiseren. De specifieke omstandigheden verschillen per onzinbaan. Sommige werknemers staan onder nauw toezicht; anderen moeten voor de vorm wat werk doen, maar

worden verder met rust gelaten. De meesten zitten er ergens tussenin. Maar zelfs in de beste gevallen moet je toch voortdurend paraat staan, altijd over je schouder kijken, een façade ophouden, nooit te verdiept lijken en kun je niet volledig samenwerken met anderen. Dat leidt allemaal eerder tot een cultuur van computerspelletjes, scheldpartijen op YouTube, filmpjes en conflicten op Twitter dan tot bijvoorbeeld de rockbands, drugspoëzie en experimentele theaterstukken die halverwege de twintigste eeuw in de verzorgingsstaat werden gecreëerd. We zijn getuigen van de opkomst van die vormen van populaire cultuur die kantoormedewerkers kunnen produceren en consumeren tijdens de verspreide, steelse tijdfragmenten die ze tot hun beschikking hebben op werkplekken waar ze, zelfs als er niets voor hen te doen is, dat toch niet openlijk kunnen toegeven.

In sommige ervaringsverhalen beklagden mensen zich erover dat ze zich tijdens hun onzinbaan niet makkelijk kunnen bezighouden met traditionele vormen van artistieke expressie. Pdraigh is afgestudeerd aan de kunstacademie, maar moest als gevolg van de Ierse wetgeving voor mensen met een uitkering een zinloos baantje aannemen bij een buitenlandse technische multinational. Het bijstandssysteem in Ierland maakt het onmogelijk om als zelfstandige te werken, tenzij je al rijk bent, en hij moet zijn levensroeping nu vaarwel zeggen:

Pdraigh: 'Wat nog het meest aan me vreet, is dat ik buiten mijn werk niet kan schilderen, mijn creatieve impulsen om te tekenen of creatieve ideeën op het doek te zetten niet kan volgen. Toen ik werkloos was, lukte dat heel goed. Maar het bracht geen geld in het laatje. Nu verdien ik dus geld, maar ik heb de tijd, energie of ruimte in mijn hoofd niet om creatief bezig te zijn.'¹¹¹

Toch lukt het hem nog om politiek betrokken te zijn als anarchist die vastberaden is om het economische systeem te vernietigen dat hem zijn ware roeping niet laat volgen. Een juridisch medewerker in New York, James, is intussen beperkt tot subtiele daden van protest: 'Ik zit de hele dag in een steriel kantoor en ben geestelijk te afgestompt om iets anders te doen dan zinloze media tot me te nemen,' vertelt hij. 'En soms deprimeert dat me inderdaad wel: het isolement, de futiliteit, de vermoeidheid. Mijn kleine opstandige daad is dat ik elke dag een badge met een zwarte en rode ster draag op mijn werk; ze hebben geen fucking idee wat dat betekent!'

Tot slot: een Britse psycholoog die dankzij de hervormingen in het hoger onderwijs in de jaren negentig van premier Tony Blair werd ontslagen als docent en vervolgens weer werd aangenomen als 'projectassessor' voor het beoordelen van de effecten van het ontslaan van docenten:

Harry: 'Wat mij verbaast, is dat het verrassend moeilijk is om een andere invulling te geven aan de tijd waarvoor je wordt betaald. Ik zou me schuldig voelen als ik het onzinwerk zou negeren en in die tijd bijvoorbeeld een boek zou schrijven. Ik voelde me verplicht om de activiteiten uit te voeren waarvoor ik was aangenomen, hoewel ik wist dat die activiteiten nergens op sloegen.'

David: 'Dat is een thema dat steeds weer terugkeert in de ervaringsverhalen die ik lees: van een baan die geweldig moet zijn, omdat je veel verdient om weinig of niets te doen en soms niet eens hoeft te doen alsof je werkt, kan een mens helemaal gek worden, omdat je niet weet hoe je je tijd en energie anders moet besteden.'

Harry: 'Ik kan je aanname bevestigen. Ik werk tegenwoordig als trainingsmanager voor een busbedrijf. Niet echt een glamourbaan, maar veel nuttiger. En ik kom aan meer freelance werk toe (korte verhalen, artikelen) dan toen ik nog die volkomen futloze onzinbaan had.'

David: 'Misschien hebben we een verband ontdekt!'

Harry: 'Ja, heel interessant.'

Het valt dus niet mee om een onzinbaan te gebruiken voor andere projecten. Je moet vindingrijk en vastberaden zijn om de tijd, die eerst is afgevlakt en gehomogeniseerd (wat altijd gebeurt in wat James een 'steriele kantooromgeving' noemt) en die vervolgens willekeurig in onvoorspelbaar grote fragmenten is opgedeeld, te gebruiken voor projecten waarvoor denkwerk en creativiteit nodig zijn. Degenen die dat wel voor elkaar krijgen, steken heel wat van hun – vermoedelijk niet oneindige – creatieve energie in het bedenken van manieren waarop ze hun tijd voor ambitieuzere zaken kunnen gebruiken dan kattenfilmpjes.

Niet dat er iets mis is met kattenfilmpjes. Ik heb heel erg leuke gezien. Maar volgens mij heeft onze jonge generatie grootsere mogelijkheden.

De enige verhalen van werknemers die konden omgaan met de mentale schade die onzinbanen aanrichten, waren afkomstig van mensen die dat werk hadden weten te beperken tot een of twee dagen per week. Dat is logistiek natuurlijk vrij moeilijk en meestal onmogelijk, financieel of carrièretechnisch gezien. Hannibal is in dat opzicht een succesverhaal. De lezer herinnert zich hem zich nog als de man die onzinrapporten schrijft voor marketingbureaus voor zo'n twaalfduizend pond per keer en die zijn werk probeert te beperken tot één dag per week. Op de andere dagen houdt hij zich bezig met projecten die hij zeer de moeite waard vindt, maar die hij nooit zelf zou kunnen financieren:

Hannibal: 'Een van de projecten waar ik aan werk, is een beeldverwerkingsalgoritme waarmee goedkope diagnostische strips voor tuberculosepatiënten in ontwikkelingslanden kunnen worden afgelezen. Tuberculose is een van de belangrijkste doodsoorzaken ter wereld; anderhalf miljoen mensen overlijden er jaarlijks aan en zo'n acht miljoen zijn ermee geïnfecteerd. De diagnose is een groot probleem, dus als je de behandeling van slechts 1 procent van die acht miljoen patiënten kunt verbeteren, dan help je daarmee tienduizenden mensen per jaar. We brengen nu al een verschil teweeg. Dit is voor alle betrokkenen heel bevredigend werk. Het is technisch een uitdaging en we moeten problemen oplossen en samenwerken om het doel te bereiken waar we allemaal in geloven. Het is het tegenovergestelde van een onzinbaan. Maar het is bijna onmogelijk om er financiering voor te krijgen.'

Zelfs na een intensieve campagne om zorgdirecteuren te overtuigen van mogelijk lucratieve spin-offs, had hij amper genoeg geld verzameld om de onkosten van het project te betalen en zeker niet genoeg om de medewerkers, onder wie hij zelf, te kunnen betalen. Daarom schrijft Hannibal inhoudsloze woordenmassa's voor marketingforums, waarmee hij een project financiert dat levens redt.

Hannibal: 'Als ik de kans krijg, vraag ik mensen die in pr of voor grote farmaceutische bedrijven werken wat zij van deze situatie vinden, en hun reacties zijn interessant. Als ik het vraag aan mensen die lager in rang zijn dan

ik, denken ze dat het een strikvraag is. Misschien probeer ik hen te laten toegeven dat hun werk geen waarde heeft zodat ik hun baas kan overhalen hen te ontslaan, denken ze. Als ik het vraag aan mensen die hoger in rang zijn dan ik, luidt het antwoord meestal iets als: “Welkom in de echte wereld”, alsof ik een hopeloze tiener ben die “het” nog niet begrijpt en nog steeds de hele dag thuis zit te gamen en te blowen. Dat deed ik inderdaad als tiener, maar ik ben geen tiener meer. Sterker nog, ik laat hen enorme bedragen betalen voor de onzinrapporten die ik schrijf, dus ik merk vaak dat zij zich even afvragen wie hier nu degene is die “het” niet begrijpt.’

Hannibal heeft het helemaal gemaakt: een begenadigd onderzoeker die zich vol zelfvertrouwen in het bedrijfsleven beweegt. Hij weet ook heel goed dat het in de professionele wereld zaak is om een rol te spelen: vorm wordt altijd meer gewaardeerd dan inhoud, en het lijkt erop dat hij de rol zeer vaardig speelt.¹¹² Hij beschouwt zijn onzinactiviteiten als een soort oplichting, iets waarmee hij het bedrijfsleven voor de gek houdt. Hij kan zichzelf zelfs beschouwen als een moderne Robin Hood in een wereld waarin ‘nuttige dingen doen als ondermijnend wordt gezien’.

Hannibal haalt het meeste uit zijn situatie. Anderen wenden zich tot politiek activisme. Dat kan enorme voordelen bieden voor de emotionele en lichamelijke gezondheid van de medewerker,¹¹³ en kan makkelijker worden ingepast in de gefragmenteerde aard van kantoorwerk – in elk geval wat digitaal activisme betreft – dan conventioneelere creatieve bezigheden. Toch is het vaak ontmoedigend hoeveel psychologische en emotionele inspanningen je moet leveren om zinvolle interesses af te zetten tegen onzinwerk. Ik heb al verteld over Nouri’s werkgerelateerde gezondheidsproblemen, die sterk verbeterden zodra hij vakbondswerk ging doen op zijn werkplek. Daar was een sterke mentale discipline voor nodig, maar die viel in het niet bij de mentale discipline die nodig was om effectief te functioneren in een veeleisende bedrijfsomgeving waarin medewerkers wisten dat hun werk geen enkel effect had:

Nouri: ‘Ik moest letterlijk “krankzinnig” worden om naar mijn werk te gaan. Mezelf uitvlakken en dat ding worden dat dit werk kan doen. Na afloop moest ik een dag lang herstellen om weer terug te keren naar mezelf. (Als dat niet

gebeurde, werd ik kattig tegen de mensen om me heen en werd ik boos om de kleinste dingen.)

Ik had dus allerlei mentale technieken om mijn werk draaglijk te maken. De effectiefste drijfveren waren deadlines en woede. (Ik deed bijvoorbeeld alsof ik verontwaardigd was, zodat ik hun wel eens “wat kon laten zien” met mijn enorme productiviteit.) Maar daardoor kon ik de verschillende aspecten van mezelf niet goed organiseren.

Wel kon ik urenlang laat doorwerken aan organisatiewerk op de werkplek, zoals collega's leren onderhandelen, programmeren, projectmanagen. [...] Daarin kon ik volledig mezelf zijn. Mijn inbeeldingsvermogen en logisch denkvermogen werkten in harmonie. Totdat ik dromen zag en moest slapen.'

Ook Nouri vond het werken aan nuttige dingen een heel andere ervaring.

Toegegeven, hij werkte niet met een team, wat Hannibal wel deed. Maar door een groter nuttig doel na te streven kon hij zijn verpletterde persoonlijkheid weer op de been krijgen. En na een tijdje vond hij de bron van een gemeenschap, althans in de minimale vorm van een net zo geïsoleerde collega die ook actief was in de vakbond:

Nouri: 'Vanaf een bepaald moment stelde ik mezelf voor als iemand die overdag programmeur van beroep is, terwijl vakbondswerk mijn echte baan is. Mijn werkplek subsidieert mijn activisme.

Onlangs ontdekte ik online iemand met wie ik veel gemeen had; we hebben een diepe, diepe vriendschap opgebouwd. Daardoor vind ik het nu gemakkelijker om in “de zone” te komen voor mijn werk. Dat komt vast doordat er nu iemand is die me begrijpt. Voor al mijn andere “goede” vrienden ben ik een actief luisterend oor, een klankbord, want zij begrijpen de dingen die ik belangrijk vind gewoon niet. Ze kijken me glazig aan als ik over mijn activisme vertel.

Maar zelfs nu nog moet ik mijn geest eerst leeg maken voordat ik ga werken. Ik luister naar Sigur Rós, “Vardeldur”, gestuurd door mijn nieuwe vriend. Daarna kom ik in een soort meditatieve trance. Als het lied is afgelopen, is mijn geest leeg en kom ik de werkdag redelijk goed door.'

Het is altijd een goed idee om een somber hoofdstuk positief te eindigen, en uit deze verhalen blijkt dat je zelfs met de ergste onzinbanen een doel en betekenis kunt vinden. Ook blijkt dat daar wel enige inspanning voor nodig is. De ‘kunst van het schiften’, zoals het soms wordt genoemd, is in bepaalde arbeidersklassetradities weliswaar sterk ontwikkeld en wordt zelfs bewonderd, maar als je je echt wilt drukken, moet er wel iets zijn om je voor te drukken. In een echte onzinbaan is vaak niet duidelijk wat je eigenlijk hoort uit te voeren, wat je kunt zeggen over wat je wel en niet doet, wie je een vraag kunt stellen en wat je kunt vragen, hoeveel en binnen welke grenzen er van je wordt verwacht dat je doet alsof je werkt en wat je in plaats daarvan wel en niet mag doen. Dat is een ellendige situatie. De effecten op de gezondheid en eigenwaarde zijn vaak ingrijpend. Creativiteit en inbeeldingsvermogen brokkelen af.

Vaak ontwikkelt zich een sadomasochistische machtsdynamiek. (Naar mijn idee ontwikkelt die zich bijna altijd wel in een top-downsituatie waar het doel ontbreekt, tenzij mensen zich inspannen om dit te vermijden, en soms zelfs ondanks die inspanningen.) Niet voor niets noem ik het gevolg ervan psychologisch geweld. Dit geweld raakt onze cultuur. Onze gevoeligheden. En bovenal onze jongere generatie. Met name jonge mensen in Europa en Noord-Amerika, maar steeds meer wereldwijd, worden psychisch voorbereid op zinloze banen, getraind in hoe ze moeten doen alsof ze werken en vervolgens op diverse manieren naar een baan geleid waarvan niemand denkt dat die een nuttig doel dient.¹¹⁴

Hoe het zover heeft kunnen gekomen en hoe het kan dat de huidige situatie is genormaliseerd of zelfs wordt gestimuleerd, is een onderwerp dat we in hoofdstuk 5 nader gaan bekijken. Het probleem moet worden besproken, want het vormt een diep litteken op onze collectieve ziel.

⁹⁵. Zoals ik in het vorige hoofdstuk al schreef, is de lesurenstructuur alleen maar een manier om leerlingen tijdsdiscipline aan te leren voor als ze later in de fabriek werken, en is die dus onderhand wat achterhaald. Maar dat is nu eenmaal het bestaande systeem.

⁹⁶. Mijn vertaling uit het Frans. ‘*Je suis conseiller technique en insolvabilité dans un ministère qui serait l’équivalent de l’Inland Revenue. Environ 5 pourcent de ma tâche*

est de donner des conseils techniques. Le reste de la journée j'explique à mes collègues des procédures incompréhensibles, je les aide à trouver des directives qui ne servent à rien, I cheer up the troops, je réattribue des dossiers que "le système" a mal dirigé. Curieusement j'aime aller au travail. J'ai l'impression que je suis payée 60.000\$/an pour faire l'équivalent d'un Sudoku ou mots croisés.'

[97.](#) Zo'n omgeving is natuurlijk lang niet altijd even zorgeloos voor het publiek dat met dat soort beampten moet omgaan.

[98.](#) Die 4 procent geldt natuurlijk alleen als er geen werknemers waren ondervraagd die hun werk nuttig en onbevredigend vonden, wat niet vaak zal voorkomen.

[99.](#) Hoewel het bijna nooit voorkomt dat leidinggevenden openlijk aan medewerkers vertellen dat ze moeten doen alsof ze werken, gebeurt dat soms wel. Een autoverkoper schreef: 'Volgens mijn meerderen moet ik, omdat ik een salaris ontvang, "iets" doen en "doen alsof" ik productief bezig ben, hoewel het werk weinig waarde heeft. Dus enkele uren per dag zit ik telefoongesprekken te voeren met niemand. Is dat logisch?' Het lijkt bijna overal een taboe te zijn om al te eerlijk over deze dingen te praten. Als student had ik een baantje waarbij ik onderzoek deed voor een marxistische hoogleraar die onder meer gespecialiseerd was in de politiek van werkplekverzet. Als er iemand was tegen wie ik eerlijk kon zijn, was hij het wel, dacht ik. Nadat hij me had uitgelegd hoe de urenverantwoording werkte, vroeg ik: 'Hoe ver kan ik gaan met liegen? Hoeveel uren kan ik gewoon uit mijn duim zuigen?' Hij keek me aan alsof ik had beweerd dat ik een sterrenzaadje uit een ander sterrenstelsel was, dus ik veranderde snel van onderwerp en nam aan dat het antwoord 'een discrete hoeveelheid' was.

[100.](#) Op veel werkplekken is men zich maar al te bewust van de gevaren van te soepele leidinggevenden en worden er maatregelen tegen genomen. Mensen die achter de balie van een fastfoodketen werken, wat volgens mij geen onzinbaan maar een baggerbaan is, vertellen me vaak dat elke vestiging zorgvuldig in de gaten wordt gehouden door middel van een camerasysteem. Medewerkers die niets te doen hebben, mogen niet maar een beetje rondhangen. Als dat wel gebeurt, wordt hun leidinggevende op het matje geroepen en krijgt hij ervanlangs.

[101.](#) Roy Baumeister, Sara Wotman en Arlene Stillwell, 'Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation', *Journal of Personality and Social Psychology*, jaargang 64, nr. 3 (maart 1993): pp. 377-394. Een vriendin

van me had ooit een langdurige relatie met een getrouwde man en bemerkte eenzelfde probleem. In tegenstelling tot de bedrogen vrouw heeft 'de andere vrouw' maar weinig culturele modellen die haar vertellen hoe ze zich hoort te voelen. Ze overweegt om een boek te schrijven om in die leemte te voorzien. Ik hoop dat ze het echt gaat doen.

[102](#). Nouri, de softwareontwikkelaar, biedt een interessant inzicht en beweert dat de vijandigheid en wederzijdse haat in een onzinkantoor zelfs functioneel kunnen zijn en werknemers aanzetten om überhaupt iets uit te voeren. Hij werkte ooit voor een gedoemd bannerreclamebedrijf, waar hij depressief en ziek werd: 'Ik verveelde me zo erg, dat een stel programmeurs mij bij mijn manager (pardon, Scrum Master) rapporteerde vanwege mijn productiviteit. Hij gaf me heel vijandig een maand de tijd om me te bewijzen, terwijl hij probeerde aan te tonen dat ik geen briefjes van de huisarts had ingediend. Na twee weken had ik het gehele team voorbijgestreefd en riep de hoofdarchitect van het bedrijf mijn software uit tot "perfect". Scrum Master was opeens een en al vriendelijkheid, en toen waren de ziekmeldingen geen probleem meer. Ik raadde hem aan om me te blijven beledigen en bedreigen als hij wilde dat ik zo goed zou blijven presteren. Dat was mijn zieke gevoel voor humor. Hij weigerde, idioot dat hij was. Geleerde les: haat is een prima drijfveer, althans als de passie en lol ontbreken. Verklaart misschien veel agressie op de werkplek. Confrontaties opzoeken geeft je in elk geval een stimulans.'

[103](#). Erich Fromm, *The Anatomy of Human Destructiveness* (New York, Holt, Rinehart and Winston, 1973). Fromms grote voorbeeld van een niet-seksuele sadist is Josef Stalin, en van een niet-seksuele necrofiel Adolf Hitler.

[104](#). Lynn Chancer, *Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness* (New Brunswick, NJ, Verenigde Staten: Rutgers University Press, 1992).

[105](#). In romantische verhalen komen bijvoorbeeld vaak aantrekkelijke mannen voor die wreed en harteloos lijken, maar uiteindelijk vriendelijk en degelijk blijken te zijn. Je zou kunnen zeggen dat het beoefenen van BDSM vanuit het gezichtspunt van een onderdanige vrouw de mogelijkheid tot deze transformatie mogelijk maakt als onderdeel van de structuur van de gebeurtenis en onder haar eigen ultieme controle.

[106.](#) Zo staat in artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de VN: 'Eenieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid.' Ook garandeert het artikel gelijk loon voor gelijke arbeid, een beloning die hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert en het recht om vakverenigingen op te richten. Er staat niets in over het doel van het werk zelf.

[107.](#) Op het kantoor waren 'pesterijen en zeer, zeer vreemde kantoorgewoonten' gemeengoed, de gebruikelijke sadomasochistische dynamiek die je kunt verwachten in een hiërarchische omgeving. Ze werden nog verergerd door de gezamenlijke wetenschap dat er werkelijk niets op het spel staat.

[108.](#) Dit verhaal kent een goede afloop, althans tijdelijk: Rachel vond vrij snel hierna een baan als bijlesdocente wiskunde voor arme kinderen. Het werk is alles wat haar verzekeringsbaan niet is en ze kan er genoeg van sparen om aan haar master te beginnen.

[109.](#) Patrick Butler, 'Thousands Have Died After Being Found Fit for Work, DWP Figures Show', *The Guardian* (vs), laatst aangepast op 27 augustus 2015, www.theguardian.com/society/2015/aug/27/thousands-died-after-fit-for-workassessment-dwp-figures.

[110.](#) Mark: 'Vaak zou ik willen dat ik het niet doorhad dat ik een onzinbaan had. Net zoals Neo in de *Matrix*-films soms wilde dat hij niet die rode pil had geslikt. Ik wanhoopte (nog steeds) omdat ik in de publieke sector werk om mensen te helpen, maar dat ik zelden iemand help. Ook voel ik me schuldig dat ik hiervoor door de belastingbetalers word betaald.'

[111.](#) Hij voegt eraan toe: 'Herbert Reads *To Hell with Culture* beschrijft deze situatie het best.' Ik heb het gelezen. Het is best goed.

[112.](#) Het is belangrijk om te vermelden dat in professionele omgevingen het vermogen om de rol te spelen meestal veel belangrijker is dan het vermogen om het werk daadwerkelijk uit te voeren. Wiskundige Jeff Schmidt laat in zijn uitstekende *Disciplined Minds* (2001) zien hoe de obsessie van de bourgeois met het prioriteren van vorm boven inhoud veel schade heeft aangericht bij de uitoefening van het werk. Waarom kunnen bedriegers in de stijl van de film *Catch Me If You Can* zonder enige moeite doen alsof ze piloot of chirurg zijn zonder dat het iemand opvalt dat ze geen enkele kwalificaties hebben voor dat beroep? Het antwoord heeft volgens hem te maken met het feit dat het bijna onmogelijk is om

uit een professionele baan, zelfs als piloot of chirurg, te worden ontslagen wegens incompetentie, maar wel wegens het nalaten van geaccepteerde standaarden van extern gedrag, met andere woorden: de rol niet goed spelen. De bedriegers hebben nul competentie, maar spelen de rol perfect; daarom zullen zij veel minder snel worden ontslagen dan een vaardige piloot of chirurg die openlijk de stilzwijgende gedragscodes die bij zijn rol horen, aan zijn laars lapt.

[113](#). Uit psychologisch onderzoek is gebleken dat deelname aan demonstraties en straatacties een algemeen voordeel heeft voor de gezondheid, de algemene stress verlaagt en daarmee ook hartaandoeningen en andere kwalen: John Drury, 'Social Identity as a Source of Strength in Mass Emergencies and Other Crowd Events', *International Journal of Mental Health* jaargang 32, nr. 4 (1 december 2003): pp. 77-93; ook M. Klar & T. Kasser, 'Some Benefits of Being an Activist', *Political Psychology*, jaargang 30, nr. 5 (2009): blz. 755-77. Het onderzoek is echter gericht op straatacties; het zou interessant zijn om te weten of dit ook van toepassing is op minder belichaamde vormen van protest.

[114](#). Veel mensen nemen natuurlijk vol afschuw en walging ontslag. Maar we kennen de echte cijfers niet. Rachel beweerde dat veel jonge mensen, behalve in dure steden als Londen, minder geneigd waren om vol te houden dan hun ouders, simpelweg omdat de kosten van huisvesting en levensonderhoud in het algemeen zo belachelijk zijn gestegen dat je zelfs met een beginnersbaan in het bedrijfsleven niet meer bent gegarandeerd van stabiliteit en zekerheid.

[5] Waar komt die woekering van onzinbanen vandaan?

Op de Scilly-eilanden scharrelen de bewoners een precair bestaan bijeen door voor elkaar de was te doen.

– Obscure negentiende-eeuwse grap

Er zal een kleinburgerlijk paradijs ontstaan, waarin iedereen vrij zal zijn om uit te buiten, maar er zal niemand zijn om uit te buiten. Men moet ervan uitgaan dat het zal lijken op het stadje waarover ik heb gehoord, waarvan de inwoners een bestaan hadden opgebouwd door elkaars was te doen.

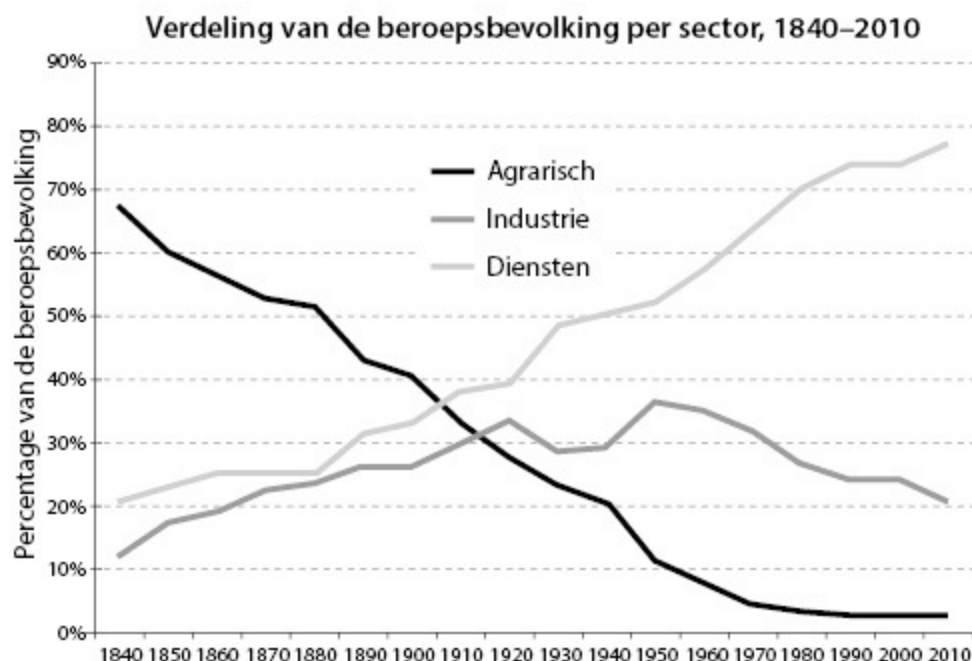
– William Morris, 1887

Als in de eerdere hoofdstukken alle vormen van zinloze arbeid zouden zijn beschreven die we al van oudsher kennen, of zelfs die we al sinds de opkomst van het kapitalisme kennen, zou dat al erg genoeg zijn. Maar de situatie is nog droeviger. Alles wijst erop dat het totale aantal onzinbanen, en bovendien het totale percentage banen dat door de uitvoerders ervan als onzin wordt beschouwd, de laatste jaren snel toeneemt. Daarnaast is er nog de toenemende bullshitisatie van nuttige arbeidsvormen. Kortom: dit boek gaat niet alleen over een tot dusver genegeerd aspect van de arbeidswereld. Het gaat over een echt maatschappelijk probleem. Economieën over de hele wereld zijn in toenemende mate enorme machines geworden die nonsens produceren.

Hoe is het zover gekomen? En waarom is er zo weinig aandacht aan besteed? Een reden waarom er volgens mij zo weinig bekendheid aan dit verschijnsel wordt gegeven, is dat dit precies is wat er onder ons huidige economische systeem niet hoort te gebeuren: het feit dat zoveel mensen ongelukkig zijn omdat ze worden betaald om niets uit te voeren, gaat in tegen onze gemeenschappelijke aannames over de menselijke aard, en op diezelfde manier gaat het feit dat zoveel mensen

überhaupt worden betaald om niets uit te voeren, in tegen al onze aannames over de werking van de vrijemarkteconomie. Voor een groot deel van de twintigste eeuw werden in socialistische staatsregiems die volledige werkgelegenheid hoog in het vaandel hadden staan, nepbanen gecreëerd als onderdeel van het openbaar beleid. Tegelijkertijd werkten hun democratische rivalen in Europa en elders in elk geval samen aan het onnodig scheppen van werk en overmatige personeelsbezetting in de publieke sector of bij de overheid, als ze niet bezig waren met werkverschaffingsprogramma's zoals de Works Progress Administration (WPA) in de VS ten tijde van de crisis in de jaren dertig. Het was de bedoeling dat daaraan in de jaren negentig een eind zou komen, toen het Sovjetblok instortte en zich wereldwijd markthervormingen voordeden. Was de grap tijdens de Sovjet-Unie 'wij doen alsof we werken, zij doen alsof ze ons betalen', in het nieuwe neoliberale tijdperk zou alles draaien om efficiëntie. Maar afgaande op werkgelegenheidspatronen was dit precies het tegenovergestelde van wat er gebeurde na de val van de Berlijnse Muur in 1989.

Figuur 2



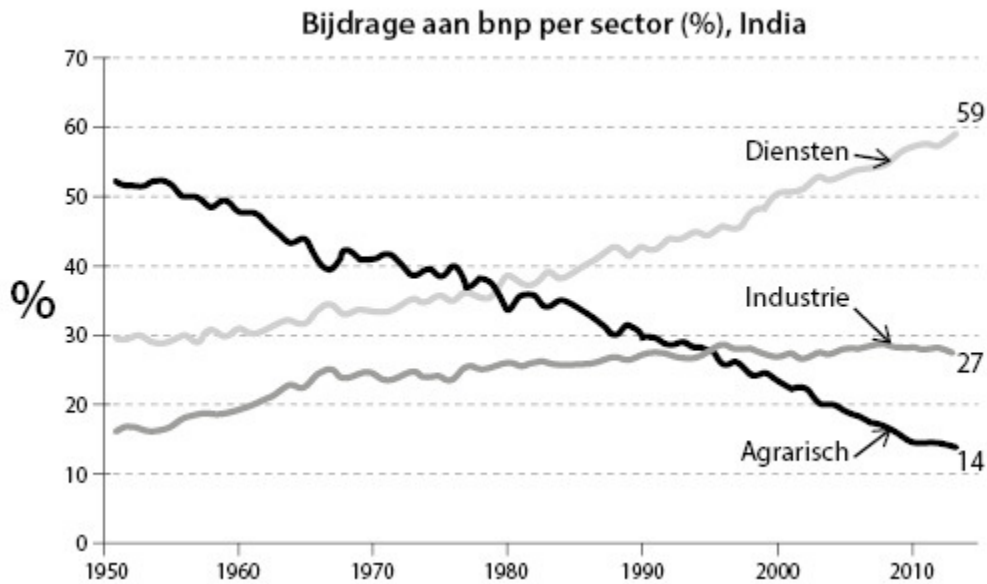
De reden waarom het verschijnsel niemand is opgevallen, komt dus deels doordat mensen simpelweg weigerden te geloven dat het kapitalisme zulke resultaten kon

produceren, zelfs als dat betekende dat ze hun eigen ervaringen of die van hun familie of vrienden daarvoor moesten verloochenen.

Een andere reden waarom het verschijnsel langs mensen heen is gegaan, is dat we een manier hebben ontwikkeld om te praten over veranderingen in de aard van werkgelegenheid die veel lijkt te verklaren van wat we om ons heen zien en horen, maar die eigenlijk zeer bedrieglijk is. Ik bedoel hiermee de groei van de diensteneconomie. Sinds de jaren tachtig moesten alle gesprekken over veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur beginnen met de erkenning van de algemene wereldwijde trend, vooral in rijke landen, van een geleidelijke daling van de werkgelegenheid in de agrarische sector en de industrie, en een geleidelijke toename in de zogenaamde diensten. In figuur 2 op de vorige bladzijde zie je bijvoorbeeld een typische langetermijnanalyse van de Amerikaanse beroepsbevolking per sector.¹¹⁵

Er wordt vaak aangenomen dat de achteruitgang van de industriesector (die trouwens niet zo erg is gekrompen als het gaat om werkgelegenheid in de Verenigde Staten, die in 2010 slechts het niveau bereikte van rond het begin van de Amerikaanse Burgeroorlog) simpelweg betekende dat fabrieken naar arme landen werden verplaatst. Dat is tot op zekere hoogte waar, maar het is interessant om te zien dat dezelfde algemene trend in de samenstelling van de werkgelegenheid zelfs is waar te nemen in de landen waar de fabrieksbanen naartoe werden verplaatst. Hier is bijvoorbeeld de situatie in India:

Figuur 3

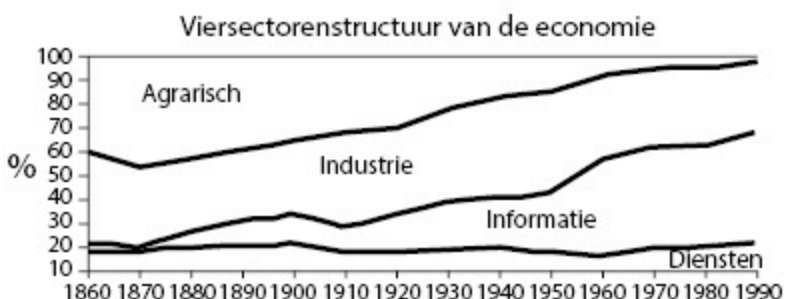
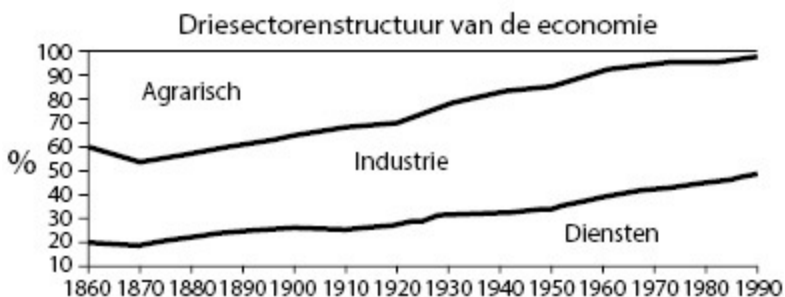


Het aantal banen in de industrie is constant gebleven of iets toegenomen, maar verder verschilt het plaatje niet zoveel.

Het echte probleem ligt bij het concept van een 'diensteneconomie' zelf. Ik gebruik die aanhalingstekens niet zomaar. Als je schrijft dat de economie van een land overwegend uit een dienstensector bestaat, lijkt het alsof de mensen in dat land zichzelf voornamelijk bedruipen door elkaar een ice-latte te verkopen of elkaars broek te strijken. Dat klopt natuurlijk niet. Wat doen ze dan nog meer? Als economen spreken over een vierde of quataire sector, na de agrarische sector, de industriesector en de dienstensector, beschrijven ze die meestal als FIRE (*finance, insurance, real estate* – financiën, verzekeringen, onroerend goed). Maar al in 1992 opperde Robert Taylor, een informatiedeskundige, om deze te definiëren als informatiewerk. De resultaten spraken voor zich:

Figuur 4

Informatie als component van de economie



Je ziet in de onderste grafiek dat zelfs in 1990 het percentage van de beroepsbevolking dat bestond uit oboers, kappers, verkoopmedewerkers en dergelijke, eigenlijk vrij klein was. Het bleef ook gemeten over de tijd opvallend klein, en stond ruim een eeuw op ongeveer 20 procent. De meeste andere beroepen in de dienstensector waren administratief medewerkers, consultants, kantoormedewerkers, IT-professionals en dergelijke. Dat was ook het deel van de dienstensector dat daadwerkelijk toenam, vanaf de jaren vijftig zelfs vrij drastisch. En hoewel niemand bij mijn weten deze opdeling heeft doorgetrokken naar het heden, maakte het percentage informatiewerk al in de tweede helft van de twintigste eeuw een snelle groei door. In alle redelijkheid kunnen we concluderen dat deze trend zich heeft doorgezet en dat het merendeel van de nieuwe dienstverlenende banen die aan de economie werden toegevoegd, van hetzelfde soort waren.

Dit is natuurlijk precies het gebied met een overmaat aan onzinbanen. Uiteraard hebben niet alle informatiewerkers het idee dat ze zich met onzin bezighouden (Taylors categorie omvat ook wetenschappers, docenten en bibliothecarissen) en lang niet iedereen die dat dacht, is informatiewerker; maar

als je op enquêtes kunt afgaan, lijkt het erop dat de meeste mensen die bij de informatiewerkers horen, het idee hebben dat als hun werk zou verdwijnen, dit weinig verschil zou maken voor de samenleving.

Dat is een belangrijk punt, want ondanks het gebrek aan statistische bewijzen wordt er sinds de jaren negentig veel gesproken over de toename in informatiegeoriënteerde banen en het grotere effect ervan op de maatschappij. Sommige mensen, zoals voormalig minister van Arbeid van de VS, Robert Reich, hadden het over de opkomst van een nieuwe technisch onderlegde middenklasse van 'symbolische analisten' die dreigden alle voordelen van de groei te benutten en de ouderwetse arbeidersklassen in armoede te laten. Anderen hadden het over 'kennisswerkers' en 'informatiemaatschappij'; sommige marxisten raakten er zelfs van overtuigd dat de nieuwe vormen van wat zij 'immateriële arbeid' noemden (begonnen in marketing, entertainment en de digitale economie, maar nu overlopend naar ons steeds meer merkgerichte, iPhone-ondersteunde dagelijks leven), het nieuwe centrum voor waardecreatie waren geworden, hetgeen leidde tot voorspellingen over de uiteindelijke opstand van het digitale proletariaat.¹¹⁶ Bijna iedereen ging ervan uit dat de toename van dat soort banen iets te maken had met de toename van financieel kapitaal, hoewel men het er niet over eens was hoe dan. Het leek alleen logisch dat naarmate de winsten op Wall Street steeds minder afkomstig waren van bedrijven op het gebied van handel of industrie en steeds meer van schulden, speculatie en de creatie van complexe financiële instrumenten, een steeds groter deel van de arbeiders hun brood verdiende door vergelijkbare abstracties te manipuleren.

Tegenwoordig kun je je het bijna mystieke aura waarmee de financiële sector zichzelf in de jaren tot aan 2008 had omgeven amper meer voorstellen. Bankiers hadden het publiek, en niet alleen het publiek maar ook sociaal theoretici (ik kan het me nog goed herinneren), ervan weten te overtuigen dat ze met instrumenten zoals *collateralized debt obligations* en supersnelle handelsalgoritmes die zo ingewikkeld waren dat alleen een astrofysicus ze zou begrijpen, als een stel hedendaagse alchemisten manieren hadden geleerd hoe je waarde kon halen uit niets, op een manier die anderen niet eens durfden te begrijpen. Daarna brak de crisis uit en bleken de meeste van die instrumenten oplichtingsmethoden te zijn. Het waren meestal niet eens erg verfijnde oplichtingsmethoden.

Je zou kunnen zeggen dat de hele financiële sector een vorm van oplichting is. Die sector beweert dat hij zich bezighoudt met investeren in winstgevende kansen op het gebied van handel en industrie, terwijl dat in werkelijkheid nauwelijks gebeurt. Het overgrote deel van de winst is afkomstig uit samenwerking met de overheid om diverse schuldvormen te creëren, en die vervolgens te verhandelen en te manipuleren. Wat ik maar wil zeggen, is dat net zoals het werk in de financiële sector één grote trukendoos is, dat ook geldt voor de meeste banen in de informatiesector, die samen zijn opgegaan met de groei van de financiële sector.

We keren dus terug naar de vraag uit het vorige hoofdstuk: als dit oplichting is, wie licht dan precies wie op?

Een korte verhandeling over causaliteit en de aard van sociologische verklaring

In dit hoofdstuk wil ik de opkomst van onzinbanen behandelen en redenen voor die opkomst aandragen.

Eerder, vooral in hoofdstuk 2, hebben we gekeken naar enkele directere oorzaken voor het ontstaan van nutteloze arbeid: managers die hun prestige danken aan het aantal administratief assistenten of ondergeschikten, een vreemde bureaucratische dynamiek op kantoor, slecht management, slechte informatiestroom. Dat zijn belangrijke elementen voor het inzicht in het algemene verschijnsel, maar ze bieden geen verklaring. De vraag blijft: waarom kon die slechte organisatorische dynamiek zich makkelijker voordoen in 2015 dan in bijvoorbeeld 1915 of 1955? Is er sprake van een verandering in de organisatiecultuur, of is er iets groters aan de hand – een verandering wellicht in onze concepties van werk?

Dit is een klassiek probleem in de sociale theorie: het probleem van de niveaus van causaliteit. Voor elke willekeurige gebeurtenis zijn er diverse redenen te noemen. Die kunnen weer worden onderverdeeld in verschillende soorten redenen. Als ik in een open put val, kun je dat toeschrijven aan verstrooidheid. Maar als blijkt dat er een plotselinge statistische toename is geweest van het aantal mensen dat in een bepaalde stad telkens in een put valt, moeten we op zoek naar

een ander soort verklaring; we willen weten waarom verstrooidheid toeneemt, of – en dat zal eerder het geval zijn – waarom er meer putdeksels ontbreken. Ik geef bewust een volkomen maf voorbeeld. Laten we een serieuzer voorbeeld nemen.

Aan het eind van het vorige hoofdstuk merkte Meena op dat veel mensen die dakloos zijn een geschiedenis van alcohol- of drugsverslaving of andere persoonlijke zwaktes hebben, maar dat het bij veel andere daklozen gaat om tieners die door hun ouders in de steek zijn gelaten, veteranen met PTSS en vrouwen die zijn gevlucht voor huiselijk geweld. Vraag een willekeurige dakloze naar zijn of haar verhaal en je ontdekt een samenloop van diverse factoren, meestal gecombineerd met veel botte pech.

Je kunt van geen enkel individu zeggen dat hij of zij dakloos is enkel omdat hij of zij moreel ontaard is; maar zelfs als alle daklozen moreel ontaard waren, zou dat geen verklaring bieden voor de toe- en afname van dakloosheid in verschillende decennia, of voor de vraag waarom er in het ene land meer daklozen zijn dan in het andere. Dat is een cruciaal punt. Denk immers maar eens andersom. Er zijn altijd al moralisten geweest die beweren dat de armen arm zijn omdat ze verdorven zijn – er zijn immers talloze voorbeelden te vinden van mensen van arme afkomst die dankzij hun lef, vastberadenheid en ondernemingszin rijk zijn geworden. De armen blijven dus blijkbaar arm omdat ze niet de inspanning hebben geleverd die ze hadden kunnen leveren. Dat klinkt overtuigend als je alleen naar individuen kijkt; het wordt al minder overtuigend wanneer je de statistieken vergelijkt en beseft dat de opwaartse klassenmobiliteit gemeten over tijd drastisch fluctueert. Hadden arme Amerikanen in de jaren dertig minder het ‘schouder eronder’-gevoel dan in eerdere decennia? Of had de crisis er misschien iets mee te maken? De puur morele benadering houdt ook moeilijker stand als je ziet dat de opwaartse mobiliteit nogal verschilt per land. Een kind uit een gezin met bescheiden middelen in Zweden heeft een grotere kans om rijk te worden dan een vergelijkbaar kind in de Verenigde Staten. Moet je dan concluderen dat Zweden meer lef en ondernemingszin hebben dan Amerikanen?

Dat zouden de meeste hedendaagse conservatieve moralisten volgens mij niet willen beweren.

Je moet dus zoeken naar een ander soort verklaring: toegang tot onderwijs bijvoorbeeld, of het feit dat de armste Zweedse kinderen nog lang niet zo arm zijn als de armste Amerikaanse kinderen.¹¹⁷ Dat wil niet zeggen dat persoonlijke

eigenschappen niet helpen verklaren waarom sommige Zweedse kinderen een succes worden en andere niet. Maar dit zijn een ander soort vragen en een ander analyseniveau. De vraag waarom de ene speler de wedstrijd won en niet de andere, is anders dan de vraag hoe moeilijk de wedstrijd is om te spelen.

* * *

Of waarom mensen überhaupt een wedstrijd spelen. Dat is een derde vraag. In dit soort gevallen, waarin we op zoek zijn naar een breed patroon van maatschappelijke verandering, zou ik op vergelijkbare wijze opperen dat we goed moeten kijken naar niet twee, maar drie verschillende verklaringsniveaus: (1) de specifieke redenen waarom een willekeurig individu dakloos wordt, (2) de grotere maatschappelijke en economische krachten die leiden tot een toename in dakloosheid (zoals een huurstijging of veranderingen in de gezinsstructuur), en tot slot (3) de redenen waarom er niemand ingreep. Dat laatste kunnen we het politieke en culturele niveau noemen. Dat is ook het gemakkelijkst over het hoofd te zien, want het gaat vaak specifiek over dingen die mensen níét doen. Ik herinner me nog goed de eerste keer dat ik over het verschijnsel daklozen in Amerika sprak met vrienden op Madagaskar. Ze waren stomverbaasd toen ze hoorden dat er in het rijkste en machtigste land ter wereld mensen op straat sliepen. ‘Maar schamen Amerikanen zich daar niet voor?’ vroeg een vriend me. ‘Ze zijn zo rijk! Vinden ze het niet erg dat de rest van de wereld dat als een nationale schande ziet?’

Ik moest toegeven dat het een goede vraag was. Waarom zagen Amerikanen daklozen niet als een nationale schande? Dat zou in bepaalde periodes in de Amerikaanse geschiedenis wel degelijk het geval zijn geweest. Als er rond 1820 of zelfs 1940 grote hoeveelheden mensen op straat zouden hebben geleefd, zou er een opstand zijn ontstaan en zou er actie zijn ondernomen. Dat zou misschien geen erg aardige actie zijn geweest. In sommige tijden zou het betekenen dat zwervers in een werkhuis zouden worden geplaatst; op andere momenten zou dat hebben geleid tot sociale woningbouw. Maar ongeacht de aanpak, de daklozen zouden nooit in een kartonnen doos aan hun lot zijn overgelaten. Sinds de jaren tachtig zou dezelfde Amerikaan niet met verontwaardiging reageren op hoe de situatie zo ver was gekomen, maar vragen om een verklaring op het eerste niveau. En hij zou concluderen dat dakloosheid niets anders was dan het onvermijdelijke resultaat

van menselijke zwakte. De mens is een wispelturig wezen. Altijd al geweest. Kan daar niets aan worden veranderd?¹¹⁸

Daarom benadruk ik dat het derde niveau tegelijkertijd politiek en cultureel is; het gaat uit van basisaannames over wat de mens is, wat er van de mens kan worden verwacht en wat de mens terecht van een ander kan vragen. Die aannames zijn op hun beurt weer van grote invloed op de bepaling van wat een politiek vraagstuk is en wat niet. Ik wil niet suggereren dat populaire houdingen in dit geval de enige factor zijn. Politieke autoriteiten negeren vaak de wil van het volk. Uit enquêtes blijkt vaak dat zo'n twee derde van alle Amerikanen voorstander is van een nationaal zorgstelsel, maar geen enkele grote politieke partij heeft dit ooit gesteund. Uit enquêtes blijkt ook dat de meeste Britten voorstander zijn van de invoer van de doodstraf, maar ook hiermee wil geen enkele grote politieke partij zich bezighouden.¹¹⁹ Toch is het grotere culturele klimaat duidelijk een factor van belang.

* * *

Dat betekent dat we wat onzinbanen betreft drie vragen kunnen stellen:

1. Op individueel niveau: waarom stemmen mensen in met en tolereren ze hun eigen onzinbanen?
2. Op maatschappelijk en economisch niveau: wat zijn de grotere machten die hebben geleid tot de woekering van onzinbanen?
3. Op cultureel en politiek niveau: waarom wordt de bullshitisatie van de economie niet beschouwd als een maatschappelijk probleem, en waarom heeft niemand er iets aan gedaan?¹²⁰

Veel van de verwarring rond discussies over maatschappelijke kwesties in het algemeen kan worden herleid tot het feit dat mensen deze verschillende verklaringen eerder gebruiken als alternatieven dan als factoren die allemaal gelijktijdig aanwezig zijn. Zo vertellen mensen me soms dat elke poging om het verschijnsel onzinbanen in politieke termen te verklaren, getuigt van dwarsliggen; zulke banen, beweren ze overtuigd, bestaan omdat mensen het geld nodig hebben

– alsof die overweging nooit eerder bij me is opgekomen. Vragen naar de subjectieve motieven van mensen die dat soort banen aannemen, wordt dan gezien als een alternatief voor vragen waarom zoveel mensen zich in een positie bevinden waarin zulke banen de enige manier zijn om geld te verdienen.

Op cultureel-politiek niveau is de situatie nog erger. Er is in politieke kringen een stilzwijgende afspraak dat je alleen motieven aan mensen kunt toeschrijven als je op individueel niveau praat. Elke suggestie dat machtige mensen ooit iets doen waarvan ze niet zeggen dat ze het doen, of dingen doen die publiekelijk waarneembaar zijn om andere redenen dan ze zeggen, wordt dan ook meteen afgedaan als een ‘paranoïde complottheorie’ die meteen moet worden verworpen. Suggesteren dat sommige ‘orde en recht’ minnende politici of sociaal dienstverleners misschien niet denken dat het in hun beste belang is om de onderliggende oorzaken van dakloosheid aan te pakken, wordt gelijkgesteld met zeggen dat dakloosheid zelf enkel bestaat vanwege de intriges van een of andere geheime samenzwering. Of dat het bankwezen wordt gerund door hagedissen.

Enkele opmerkingen over de rol van de overheid bij het scheppen en in stand houden van onzinbanen

Dit is relevant om deze reden: toen ik in het oorspronkelijke essay van 2013 beweerde dat ons huidige arbeidsregiem weliswaar nooit bewust was ontworpen, maar dat het in stand werd gehouden omdat de effecten ervan de machthebbers op politiek vlak goed uitkwamen, werd mijn uitspraak algemeen belachelijk gemaakt. Met dit hoofdstuk kan ik dus ook een paar dingen op dat vlak toelichten.

Social engineering – het beïnvloeden van het gedrag van de bevolking – gebeurt echt. Zo was het werkverschaffingsregiem in de Sovjet-Unie of communistisch China van bovenaf gecreëerd door een bewust overheidsbeleid van volledige werkgelegenheid. Deze uitspraak is geenszins controversieel. Zo’n beetje iedereen accepteert dat dit is gebeurd. Toch is het ook weer niet zo dat mensen in het Kremlin of de Grote Hal van het Volk een richtlijn uitvaardigden met de boodschap: ‘Hierbij krijgen alle ambtenaren opdracht om onnodige banen te bedenken totdat we geen werkloosheid meer hebben.’

De reden waarom die opdracht niet werd gegeven, was omdat dat niet nodig was. Het beleid sprak voor zich. Zolang je maar niet zegt: 'Mik op volledige werkgelegenheid, maar creëer geen banen tenzij ze aan de volgende eisen voldoen' – en duidelijk laat merken dat je die eisen stipt oplegt – weet je zeker dat de resultaten worden bereikt. Plaatselijke medewerkers doen dan wat er van hen wordt verwacht.

Hoewel er voor zover ik weet onder kapitalistische regimens nooit van dit soort richtlijnen zijn uitgevaardigd, is al het economische beleid sinds de Tweede Wereldoorlog gericht geweest op een ideaal van volledige werkgelegenheid. Er is alle reden om aan te nemen dat de meeste beleidsmakers dat ideaal niet volledig willen verwezenlijken, want door volledige werkgelegenheid zou er te veel 'opwaartse druk op salarissen' komen te staan. Marx lijkt gelijk te hebben gehad toen hij beweerde dat er een 'reserveleger van werklozen' moet bestaan om het kapitalisme naar behoren te laten werken.¹²¹ Maar het blijft een feit dat 'meer banen' de enige politieke slogan is waarover links en rechts het altijd eens zijn.¹²² Ze verschillen alleen van mening over de handigste manier om die banen te produceren. Op spandoeken van demonstrerende vakbonden waarop om banen wordt geroepen, staat nooit aangegeven dat die banen ook een nuttig doel moeten hebben. Daar wordt gewoon van uitgegaan – wat vaak betekent dat dat niet het geval is. En als rechtse politici belastingverlagingen eisen zodat er meer geld naar 'banenscheppers' kan vloeien, geven ze nooit aan of die banen enig nut zullen hebben; als de markt ze produceert, zullen ze wel nut hebben. In dat klimaat kun je stellen dat er eenzelfde politieke druk op de aandrijvers van de economie komt te staan als ooit in de richtlijnen van het Kremlin stond beschreven; alleen is de bron nu diffuser en komt er veel op de private sector neer.

Tot slot is er nog, zoals ik al heb genoemd, de mate van bewust openbaar beleid. Een Sovjetbeambte die een planningsdocument indient of een Amerikaanse politicus die roept om meer banen, is zich misschien niet helemaal bewust van de vermoedelijke effecten van hun daad. Toch kun je, zodra er een situatie is gecreëerd, al was het maar als onbedoeld neveneffect, verwachten dat politici wanneer ze beslissen wat ze moeten doen – als ze al iets doen – rekening houden met de grotere politieke gevolgen van die situatie.

Betekent dit dat leden van de politieke klasse samenzweren als het gaat om de instandhouding van nutteloze werkgelegenheid? Dat lijkt misschien een gewaagde

uitspraak, of zelfs een complottheorie, maar denk dan eens aan het volgende citaat, afkomstig uit een interview met toenmalig president Barack Obama, over bepaalde redenen waarom hij de voorkeuren van het electoraat terzijde schoof en per se een privaat, winstgericht zorgstelsel wilde handhaven in Amerika: 'Ik denk niet in ideologische termen. Nooit gedaan,' zei Obama over het thema zorg. 'Voorstanders van zorg die wordt betaald met belastinggeld, zeggen: "Denk eens aan al het geld dat we besparen op verzekering en administratie." Dat vertegenwoordigt een, twee, drie miljoen banen van mensen die werken bij Blue Cross Blue Shield of Kaiser of ergens anders. Wat gaan we met hen doen? Waar gaan we hen laten werken?'¹²³

Ik wil de lezer aanmoedigen om over die stelling na te denken, want je kunt het zien als een 'smoking gun'. Wat zegt de president hier? Hij erkent dat miljoenen banen bij zorgverzekeraars als Kaiser of Blue Cross overbodig zijn. Hij erkent zelfs dat een sociaal zorgstelsel efficiënter zou zijn dan het huidige marktgebaseerde systeem, want het zou een vermindering betekenen van overbodige administratie en dubbele inspanningen door tientallen concurrerende private bedrijven. Maar hij zegt ook dat het juist om die reden onwenselijk zou zijn. Een motief, beweert hij, voor de handhaving van het bestaande marktgebaseerde systeem is nu juist de inefficiëntie ervan, want het is beter om die miljoenen feitelijk zinloze kantoorbanen te behouden dan om werk te bedenken voor de papierschuivers.¹²⁴

Hier zat dus de machtigste man ter wereld van dat moment openbaar zijn kenmerkende wetgevende prestatie te beschouwen – en hij beweert dat een belangrijke factor voor de vorm van die wetgeving het behoud van onzinbanen is.¹²⁵

Het hoeft niet te verbazen dat een politieke cultuur waarin alles draait om 'baancreatie' tot dat soort resultaten leidt (maar om een of andere reden verbaast het wel). Het verklaart echter op zich niet de economische en maatschappelijke dynamiek waarmee die banen ooit zijn ontstaan. In de rest van dit hoofdstuk staan we stil bij deze dynamiek en keren dan kort terug naar de rol van de overheid.

Iets over bepaalde valse verklaringen voor de toename van onzinbanen

Voordat ik in kaart breng wat er eigenlijk is gebeurd, wil ik eerst afrekenen met enkele veel gehoorde maar slecht doordachte verklaringen voor de toename van het aantal schijnbaar nutteloze banen die vaak door marktenthousiastelingen worden gegeven. Aangezien libertariërs, ‘anarchokapitalisten’, volgelingen van Ayn Rand of Friedrich Hayek en dat soort mensen vaak van zich laten horen op populaire economische fora, en aangezien zulke marktenthousiastelingen graag aannemen dat een markteconomie per definitie geen doelloze banen kan creëren,^{[126](#)} kom je deze argumenten vaak tegen. Daar kunnen we net zo goed nu even iets over zeggen.^{[127](#)}

Dat soort argumenten valt ruwweg in twee categorieën. Aanhangers van beide geven grif toe dat in elk geval sommige mensen die vinden dat ze een zinloze baan hebben in de publieke sector gelijk hebben. Maar de eerste groep vindt dat mensen die hetzelfde denken in de private sector het mis hebben. Aangezien concurrerende bedrijven nooit werknemers in dienst zouden nemen om niets te doen, moeten hun banen wel een bepaald nut hebben, een nut dat de werknemers simpelweg niet begrijpen.

De tweede groep geeft toe dat er in de private sector nutteloze papierschuifbanen bestaan en zelfs dat hun aantal enorm is toegenomen. Maar deze groep houdt vol dat onzinbanen in de private sector het product zijn van overheidsbemoeienis.

Een prima voorbeeld van het eerste soort argument staat in een artikel dat verscheen in het blad *The Economist*, ongeveer anderhalve dag na het verschijnen van mijn oorspronkelijke essay over bullshit jobs in 2013.^{[128](#)} Het zag eruit als een stukje haastwerk,^{[129](#)} maar het simpele feit dat dit bastion van vrijemarktorthodoxie zich geroepen voelde om bijna meteen te reageren, laat zien dat de redacteuren goed wisten hoe ze een ideologische bedreiging moesten herkennen. Zij vatten hun argument als volgt samen:

De afgelopen eeuw is de wereldeconomie steeds complexer geworden. De geleverde goederen zijn complexer; de toeleveringsketens waarmee ze worden gebouwd, zijn complexer; de systemen om ze in de handel te brengen, te verkopen en te distribueren zijn complexer; de financieringsmiddelen zijn complexer; enzovoort. Deze complexiteit zorgt ervoor dat wij rijk worden. Maar het is een hele kluit om te managen. Een manier om dat te doen zou zijn door middel van een team van generalisten – vaardige managers die het systeem bewaken, van de ontwerpfase tot de klantenservicegesprekken – maar een dergelijke complexiteit zou in die wereld nooit economisch werkbaar zijn (net zoals goedkope, alom aanwezige auto's onmogelijk zouden zijn geweest in een wereld waarin teams van generalistische monteurs auto's een voor een maakten).

Nee, de efficiënte manier om dingen aan te pakken is door ze op te delen in verschillende soorten klussen, waardoor een hoge mate van specialisatie mogelijk is. En dus krijg je dan het administratieve equivalent van herhaaldelijk tab A bevestigen aan frame B: papierschuiven, aansturen van de kleinste details van de toeleveringsketens, enzovoort. Door de desintegratie lijkt het wellicht zinloos, want veel arbeiders doen werk dat ongelofelijk ver af ligt van de eindproducten van het proces; de dagen waarin er ijzererts binnenkomt en er een auto uit rolt, zijn voorbij. Maar het idee is hetzelfde.

Met andere woorden: de auteur beweert dat wanneer we over 'onzinbanen' praten,¹³⁰ we het slechts hebben over het postindustriële equivalent van lopendebandwerkers, diegenen met de niet te benijden uitvoering van de herhalende, afstompende saaie maar toch noodzakelijke taken die nodig zijn voor het managen van steeds ingewikkelder productieprocessen. Naarmate de fabrieksarbeiders worden vervangen door robots, zijn dit steeds vaker de enige banen die er nog zijn. (Deze positie wordt soms gecombineerd met een vrij denigrerend argument over eigendunk: als zoveel mensen hun baan zinloos vinden, komt dat doordat de opgeleide beroepsbevolking van tegenwoordig vol zit met afgestudeerde filosofen of experts op het gebied van renaissancistische literatuur die denken dat ze voor iets beters zijn voorbestemd. Ze voelen zich te goed om slechts een schakeltje in de administratieve machinerie te zijn.)

Ik hoef volgens mij niet veel aandacht te besteden aan het tweede argument, want daarvan is de lezer vast duizenden keren een variant tegengekomen. Iedereen die echt gelooft in de magie van de marktplaats, zal altijd volhouden dat elk probleem, elk onrecht, elk absurd gegeven dat door de markt lijkt te zijn geproduceerd, eigenlijk is veroorzaakt door overheidsbemoeienis. Dat moet wel waar zijn, want de markt is vrijheid en vrijheid is altijd goed. Zo gesteld lijkt dit misschien een karikatuur, maar ik ken libertariërs die bereid zijn tot precies die uitspraak, in bijna exact die woorden.¹³¹ Het probleem met zo'n argument is dat het niet circulair is: je kunt niet bewijzen dat het niet waar is. Aangezien alle echt bestaande marktsystemen tot op zekere hoogte door de staat worden gereguleerd, is het gemakkelijk genoeg om vol te houden dat elk willekeurig resultaat dat je maar leuk vindt (bijvoorbeeld een hoog niveau van totale rijkdom), het resultaat is van de marktwerking, en dat elk kenmerk dat je niet leuk vindt (bijvoorbeeld een hoog niveau van totale armoede) eigenlijk het gevolg is van overheidsbemoeienis in de marktwerking – en dan volhouden dat de bewijslast bij degene ligt die het tegengestelde wil beweren. Er is geen bewijs voor de positie nodig, want het is in wezen een zaak van vertrouwen hebben.¹³²

Dat gezegd hebbende wil ik er snel op wijzen dat ik niet beweer dat overheidsregulering géén rol speelt bij het scheppen van onzinbanen (vooral in de afvinkvariant.) De overheid speelt daar overduidelijk wel een rol bij. Zoals we al hebben gezien, zouden hele industrieën, zoals corporate compliance, zonder overheidsreguleringen nooit bestaan. Maar in dit geval luidt het argument niet dat die reguleringen een reden zijn voor de toename van het aantal onzinbanen, maar dat ze de primaire of zelfs de enige reden zijn.

Om even samen te vatten: we hebben twee argumenten. Ten eerste: door globalisatie is het productieproces zo ingewikkeld geworden dat we steeds meer kantoorarbeiders nodig hebben voor de administratie ervan, dus dat zijn geen onzinbanen. Ten tweede: veel van deze banen zijn wel degelijk onzinbanen; ze bestaan enkel omdat de toename van de overheidsregulering niet alleen heeft geleid tot een immer groeiend aantal overbodige bureaucraten, maar ook bedrijven heeft gedwongen om hele legers van afvinkers aan te stellen om ze op afstand te houden.

Beide argumenten zijn onjuist, en met één enkel voorbeeld kun je beide weerleggen. Laten we eens kijken naar de privéuniversiteiten in de Verenigde

Staten. Hierna staan twee tabellen, beide afkomstig uit Benjamin Ginsbergs boek *The Fall of the Faculty*, over de administratieve overname van Amerikaanse universiteiten, waarin zo'n beetje alles staat wat we moeten weten. In de eerste tabel staat de groei van het percentage bestuurders en hun personeel op alle Amerikaanse universiteiten. Tijdens de genoemde dertig jaar, een periode waarin het collegegeld de pan uit rees, bleef het totale aantal docenten per student grotendeels gelijk (aan het einde van de periode waren er iets minder docenten per student dan aan het begin.) Tegelijkertijd is het aantal bestuurders en, bovenal, administratief medewerkers op ongekennde wijze toegenomen (zie figuur 5).

Komt dat doordat het proces van 'productie' – in dit geval waarschijnlijk doceren, lezen, schrijven en onderzoek – twee of drie keer zo ingewikkeld was geworden als tussen 1985 en 2005, zodat er nu een klein leger aan administratief medewerkers voor nodig is?¹³³ Uiteraard niet. Ik spreek uit persoonlijke ervaring. Natuurlijk is er het een en ander veranderd sinds mijn studietijd in de jaren tachtig – docenten geven nu powerpointpresentaties in plaats van op een bord te schrijven; er wordt meer gebruikgemaakt van klassenblogs, Moodle-pagina's en dergelijke. Maar dat zijn allemaal kleine dingen. Het valt in het niet bij dingen als de containerisatie van het scheepsvervoer, Japanse 'net op tijd'-productieregiems of de globalisering van toeleveringsketens. Grotendeels doen docenten nog hetzelfde als voorheen: colleges geven, seminars leiden, tijdens kantooruren studenten ontvangen en essays en examens nakijken.¹³⁴

Figuur 5 Veranderingen in de vraag naar en het aanbod van administratieve diensten, 1985-2005

Personeel	+240%
Administratie	+85%
Aangemelde studenten	+56%
Docenten	+50%
Aantal diploma verlenende instellingen	+50%
Aantal verleende bachelordiploma's	+47%

Bron: berekend aan de hand van NCES Digest 2006

Hoe zit het dan met de harde hand van de overheid? Ginsberg biedt ons ook een weerlegging van die bewering, in een handige tabel (zie figuur 6).

In werkelijkheid is het aantal bestuurders en managers op privéinstellingen meer dan twee keer zo snel gestegen als op openbare instellingen. Het lijkt extreem onwaarschijnlijk dat overheidsregulering ervoor zorgde dat het aantal administratieve banen in de private sector twee keer zo snel groeide als binnen de overheidsbureaucratie zelf. Sterker nog, de enige redelijke interpretatie van deze getallen is precies het tegenovergestelde: openbare universiteiten moeten verantwoording afleggen bij het publiek en staan dus onder voortdurende politieke druk om kosten te besparen en geen verspillende uitgaven te doen. Dat heeft soms vreemde prioriteiten tot gevolg (in de meeste staten van de VS is de bestbetaalde ambtenaar een coach van het Amerikaans football of basketbal aan een staatsuniversiteit), maar beperkt wel de mate waarin een pas benoemde decaan kan besluiten dat hij, omdat hij blijkbaar heel belangrijk is, over vijf of zes extra administratief medewerkers hoort te beschikken – om daarna pas te bedenken wat die medewerkers eigenlijk gaan uitvoeren. Bestuurders aan privéuniversiteiten hoeven alleen verantwoording af te leggen aan hun raad van bestuur. Leden van de raad van bestuur zijn meestal extreem rijk. Als ze zelf al niet uit de zakenwereld komen, zijn ze toch wel gewend om zich in kringen te bewegen die door de gewoonten en gevoeligheden ervan worden gevormd. Daarom vinden ze het gedrag van zo'n decaan volkomen normaal en niet bezwaarlijk.

Figuur 6 Administratieve groei aan publieke en private instituten, 1975-2005

	1975	1995	2005	Groei
Administratief personeel en docenten aan publieke universiteiten	60.733	82.396	101.011	+66%
Administratief personeel en docenten aan private universiteiten	40.530	65.049	95.313	+135%

Bron: berekend aan de hand van NCES Digest 2006

Ginsberg zelf beschouwt de toename van het aantal universiteitsbestuurders en hun macht een eenvoudige greep naar de macht – eentje die heeft geleid tot een diepgaande verandering in de aannames over de aard van universiteiten en hun bestaansredenen. In de jaren vijftig of zestig kon je nog zeggen dat universiteiten een van de weinige Europese instellingen waren die nog min of meer intact uit de Middeleeuwen waren gekomen. Ze werden nog geleid volgens het oude middeleeuwse principe dat alleen mensen die betrokken waren bij een bepaalde productievorm – de productie van metselwerk of leren handschoenen of wiskundige vergelijkingen – niet alleen het recht hadden om hun eigen zaken te regelen, maar ook de enige mensen waren die daartoe gekwalificeerd waren. Universiteiten waren in feite ambachtsgildes die werden geleid door en voor geleerden, en hun belangrijkste bezigheid was de productie van geleerdheid, hun op een na belangrijkste bezigheid het opleiden van nieuwe generaties geleerden. Sinds de negentiende eeuw hadden veel universiteiten een soort herenakkoord met de overheid om ook ambtenaren (en later ook bedrijfsbureaucraten) op te leiden, in ruil voor een zo groot mogelijke zelfstandigheid. Maar sinds de jaren tachtig, zo betoogt Ginsberg, hebben universiteitsbesturen in wezen een coup gepleegd. Ze rukten het bestuur van de universiteit uit handen van de docenten en gaven de instelling zelf volledig nieuwe doelstellingen. Tegenwoordig is het normaal dat universiteiten ‘strategische visiedocumenten’ uitbrengen waarin geleerdheid of onderwijs amper worden genoemd, maar wel veel aandacht is voor ‘de studentervaring’, ‘research excellence’ (beurzen verkrijgen), samenwerking met bedrijven of overheid, enzovoort.

Iedereen die bekend is met het universiteitsleven, klinkt dit bekend in de oren, maar de vraag blijft: als dit een coup was, hoe hebben de bestuurders dat dan geflikt? Zelfs rond 1880 zouden er universiteitsbesturen zijn geweest die maar wat graag op deze manier de macht zouden hebben gepakt en een heel stel dienaren hebben aangenomen. Wat is er in de tussenliggende eeuw gebeurd waardoor het ze opeens wel lukte? En los daarvan, welk verband is er met de stijging van het totale aandeel managers, bestuurders en inhoudsloze papierschuivers buiten de academie die zich gelijktijdig voordeed?

Dit was ook de periode van de opkomst van het financieel kapitalisme, dus het is handig om weer terug te keren naar de FIRE-sector, op zoek naar welke algehele dynamiek in de economie dat soort veranderingen teweegbracht. Als de mensen van wie *The Economist* denkt dat ze complexe wereldwijde toeleveringsketens besturen in werkelijkheid níét complexe wereldwijde toeleveringsketens besturen, wat doen ze dan eigenlijk wel? En biedt datgene wat er in die kantoren wordt uitgevoerd ons zicht op wat er elders wordt uitgevoerd?

Waarom de financiële sector het schoolvoorbeeld is van het scheppen van onzinbanen

- versnelde frictieloze convergenties
- gecoördineerde interactieve marktinstellingen
- gecontracteerde virtuele clearinginstellingen
- gerichte marge-aanpassingen^{[135](#)}

Zo oppervlakkig gezien zijn de directe mechanismen die in de FIRE-sector onzinbanen creëren, dezelfde als die ze elders produceren. Enkele ervan heb ik in hoofdstuk 2 al genoemd, toen ik de vijf soorten onzinbanen en hun ontstaan beschreef. Wachterfuncties ontstaan doordat mensen in machtige posities in een organisatie ondergeschikten zien als een teken van prestige; bullebakken worden aangenomen vanwege een dynamiek in slagvaardigheid (als onze rivalen een topadvocatenfirma inhuren, moeten wij dat ook); oplapwerkersfuncties worden gecreëerd omdat organisaties het soms moeilijker vinden om een probleem op te

lossen dan om de gevolgen ervan aan te pakken; afvinkposities bestaan omdat het binnen grote organisaties belangrijker is om te kunnen aantonen dat bepaalde stappen zijn gezet dan de stappen zelf; opzichters bestaan grotendeels als neveneffect van diverse vormen van onpersoonlijk gezag. Als je je grote organisaties voorstelt als een complexe interactie van zwaartekrachten, die elk in een tegengestelde richting werken, zou je kunnen zeggen dat er altijd wel een van deze vijf soorten het hardst trekt. Dan nog moet je je afvragen: waarom is er geen grotere kracht die in de tegengestelde richting trekt? Waarom wordt dit niet als een groter probleem beschouwd? Bedrijven zien zichzelf graag als slank en sluw.

Volgens mij bieden degenen die in de FIRE-sector grote sommen geld creëren, ermee spelen en ze vernietigen, de perfecte plek om deze vraag te stellen – deels omdat veel mensen die in deze sector werkzaam zijn, vinden dat bijna alle activiteiten die erin plaatsvinden in wezen een grote oplichterij zijn. [136](#)

Elliot: ‘Ik heb een tijdje voor een van de “grote vier” accountancybedrijven gewerkt. Het was door een bank ingehuurd om een compensatieregeling op te stellen voor klanten met een PPI, een soort woekerpolis. Het accountancybedrijf werd per geval betaald, en wij kregen per uur betaald. Het gevolg was dat ze doelbewust het personeel verkeerd opleidden en in verwarring brachten, zodat de klussen herhaaldelijk en consequent verkeerd werden uitgevoerd. De systemen en praktijken werden telkens veranderd en aangepast, om ervoor te zorgen dat niemand aan de nieuwe regels kon wennen en het werk goed kon uitvoeren. Daarom moesten er gevallen opnieuw worden behandeld en contracten worden verlengd.’

Voor wie niet weet waar dit over gaat: in 2006 kreeg Groot-Brittannië te maken met het PPI-schandaal (*payment protection insurance*). Veel banken bleken hun klanten ongewenste en vaak zeer ongunstige verzekeringspolissen aan te smeren. De rechtbank bepaalde dat klanten recht hadden op een vergoeding en het resultaat was een volledig nieuwe industrie die zich richtte op PPI-claims. Zoals Elliott het vertelde, hanteerden sommige bedrijven die deze claims moesten afhandelen bewust vertragingstactieken om het contract zo veel mogelijk uit te buiten.

Elliot: ‘Het senior-management moet ervan hebben geweten, maar het werd nooit hardop gezegd. Soms liet een manager zich iets ontvallen als: “We verdienen geld aan een lekkende buis – ga je dan die buis repareren, of laat je de buis verder lekken?” (of woorden van gelijke strekking). De bank had enorme geldbedragen gereserveerd voor de compensatieregeling.’

Dit lees ik trouwens veel in de ervaringsverhalen die ik heb ontvangen; advocatenkantoren die betrokken waren bij een compensatieregeling voor asbestslachtoffers haalden deze truc ook uit. Zodra er een groot geldbedrag, in de honderden miljoenen, opzij is gezet om een volledige groep mensen te compenseren, moet er een bureaucratie op poten worden gezet om de gerechtigden op te sporen, claims te verwerken en het geld uit te keren. Deze bureaucratie bestaat al snel uit honderden of zelfs duizenden mensen. Het geld voor hun salaris komt uiteindelijk uit dezelfde pot, dus ze hebben er geen baat bij om de buit efficiënt te verdelen. Op die manier slacht je de kip met de gouden eieren! Elliott vertelde dat dit vaak leidde tot ‘maffe, onwerkelijke dingen’ zoals bewust kantoren in verschillende steden plaatsen en mensen dwingen om daartussen te forenzen, een en hetzelfde document diverse keren afdrukken en vernietigen – dit alles onder constante dreigementen aan het adres van eventuele klokkenluiders.¹³⁷ Het was duidelijk de bedoeling om zo veel mogelijk geld weg te sluizen voordat het de gerechtigden bereikte; hoe langer het lagere personeel erover deed, hoe meer het bedrijf eraan zou verdienen; maar door de specifieke dynamiek die in het vorige hoofdstuk is besproken, leek de nutteloosheid van de exercitie het stressniveau en het onbeschofte gedrag te verergeren.

Elliot: ‘Het cynisme was opmerkelijk. Het is zeker een vorm van parasitisme. Het werk was heel moeilijk en stressvol: een deel van hun bedrijfsmodel bestond eruit onmogelijke targets te formuleren, die telkens werden aangescherpt. Daardoor was het personeelsverloop groot en moesten er telkens nieuwe mensen weer verkeerd worden opgeleid, waarop het bedrijf weer een excuus had om het contract te laten verlengen. Dat was demotiverend. Ik werk nu als schoonmaker, de minst bullshit-/vervreemde baan die ik ooit heb gehad.’

David: 'Dat klinkt als een heel nieuwe categorie: werk dat bewust verkeerd wordt uitgevoerd! Komt dat veel voor, denk je?'

Elliot: 'Van wat ik heb gehoord van andere mensen bij andere bedrijven, berust de gehele PPI-industrie op dit principe, omdat het blijkbaar alleen de grote accountancybedrijven zijn die de capaciteit hebben om dit soort contracten te kunnen aannemen.'

David: 'Ik begrijp wel dat het in een systeem waarin in wezen een grote som geld wordt verdeeld, logisch is om zo veel mogelijk echelons van parasieten te creëren. Maar wie probeerden ze nu uit te melken, hun klanten? Of wie anders?'

Elliot: 'Ik weet niet wie hiervoor moest dokken. De bank? Een verzekeringsbedrijf dat de bank had verzekerd tegen verliezen door frauduleuze activiteiten? Uiteindelijk zijn het natuurlijk de consument en de belastingbetaler die ervoor opdraaien; het enige wat deze bedrijven hoeven te doen, is weten hoe ze ervan kunnen profiteren.'

Dat soort strategieën bestaat al lang. Al in 1852 stak Charles Dickens in *Bleak House* de draak met de juridische beroepen in de zaak 'Jarndyce and Jarndyce', waarin twee teams van advocaten de strijd om een enorme erfenis meer dan een leven lang laten doorlopen, totdat ze alles hebben opgemaakt en verklaren dat er niets meer te halen valt. De moraal van het verhaal is dat wanneer een op winst gerichte onderneming zich bezighoudt met de verdeling van een zeer grote geldsom, het voor hen het voordeligst is om dat zo inefficiënt mogelijk te doen.

Dat is natuurlijk wat er in die hele sector gebeurt: ze creëren geld (door leningen uit te geven) en schuiven dat vervolgens op zeer ingewikkelde manieren rond, waarbij ze op elke transactie een kleine vergoeding inhouden. Bankmedewerkers krijgen hierdoor het idee dat de hele onderneming al even zinloos is als het accountancybedrijf dat zijn medewerkers bewust verkeerd opleidt om een melkkoe te kunnen melken. Verrassende hoeveelheden bankmedewerkers begrijpen niet eens wat de ware rechtvaardiging is voor hun bepaalde soort bank.

Bruce: 'Ik werk als fondsaccountant bij een custodianbank. Het is me nooit helemaal duidelijk geworden wat custodianbanken nu eigenlijk doen. Ik begrijp het concept van de custodianbanken, maar ik vond ze altijd een overbodige extra schijf in boekhouden. Custodianbanken bewaren concepten zoals effecten en obligaties. Hoe doen ze dat eigenlijk? Kunnen Russische hackers deze concepten stelen? Voor zover ik het zie, is de hele custodianbankindustrie onzin.'

Een reden voor de verwarring is wellicht dat de mate van algemene angst, stress en paranoia veel groter lijkt te zijn bij banken dan bij de meeste andere ondernemingen die we tot dusver hebben besproken. Medewerkers staan onder grote druk om niet te veel vragen te stellen. Een rebelse bankier, die mij ooit tot in detail beschreef hoe de grootste banken bij de overheid lobbyen om voor hen gunstige wetgevingen te laten invoeren en vervolgens verwachten dat iedereen meespeelt met het verzinsel dat deze wetgeving simpelweg van bovenaf is opgelegd, vertelde mij dat het volgens hem bijna net zo erg is als uit de kast komen in de jaren vijftig: 'Veel mensen hebben het essay over onzinbanen gelezen en kennen de realiteit in onze industrie, maar zij (en ik ook) zijn bang om hun baan kwijt te raken, dus we praten niet openlijk over deze onderwerpen. We liegen onszelf, onze collega's en onze familieleden voor.'

Dit soort sentimenten hoorde ik veel. Bijna alle bankmedewerkers met wie ik correspondeerde, eisten volledige geheimhouding en wisten alle sporen naar hun werkgever uit. Tegelijkertijd vertelden ze me hoe het opluchtte om eindelijk eens te praten over zaken die hen al jarenlang dwarszaten. Hierna staat bijvoorbeeld het verhaal van Rupert, een economische vluchteling uit Australië die nu in Londen in de City werkt, over bullshitisatie in de financiële instelling waar hij werkt:

Rupert: 'In het bankwezen voegt de hele sector natuurlijk geen waarde toe en is dus onzin. Maar laten we dat even opzijzetten en eens kijken naar wie er in de bankwereld letterlijk niets uitvoert. Dat zijn er eigenlijk niet zoveel, want bankieren is een vreemde mengeling. Over het geheel genomen doen we niets, maar binnen dat niets gaat het er efficiënt, meritocratisch en lean aan toe. Toch is de koploper de afdeling Human Resources. Op een bepaald moment beseften banken dat iedereen een hekel aan ze had en dat hun personeel daarvan

op de hoogte was. Daarop besloten ze het personeel een hart onder de riem te steken. We hebben een intranet dat HR tot een soort interne “gemeenschap” moest omvormen, iets als Facebook. Ze bouwden het; niemand gebruikte het. Vervolgens probeerden ze iedereen te dwingen het te gebruiken, waardoor we er een nog grotere hekel aan kregen. Daarna probeerden ze mensen te lokken door HR opdracht te geven om sentimentele nonsens te plaatsen of door mensen te vragen een “intern blog” bij te houden dat geen mens leest. Niemand zit op het intranet.

In de drie jaar dat ze dit nu al proberen, schrijft er niemand iets op het interne intranet Facebook, behalve dan mensen van HR die clichés over het bedrijf schrijven, waarop andere HR-mensen reageren met: “Geweldig bericht! Helemaal mee eens.” Hoe ze ertegen kunnen, is me een raadsel. Het is een getuigenis van het volkomen gebrek aan samenhang in de bankwereld. Wat ze ook nog doen, is een actieweek voor vrijwilligerswerk organiseren. Ik weiger eraan deel te nemen, want hoewel ik vrijwilligerswerk doe, doe ik dat niet via de bank. Voor hen is het gewoon één grote reclamepoging om de sfeer in het bedrijf te verbeteren en het imago van het bedrijf op te poetsen. Ze stellen een “target” van bijvoorbeeld 90 procent deelname – geheel “vrijwillig” – en proberen dan twee maanden lang mensen ervoor te werven. Als je niet meedoet, noteren ze je naam en dan komen er mensen langs om te vragen waarom je niet meedoet. In de laatste twee weken krijgen we automatische mails, die eruitzien alsof ze afkomstig zijn van de directeur, om je “te stimuleren” om deel te nemen. Vorige keer was ik echt bang dat ze me zouden ontslaan omdat ik bleef weigeren. Dat zou heel erg voor me zijn geweest, want ik ben hier gekomen met een werkvisum en zonder werk word ik het land uitgezet. Maar ik hield mijn poot stijf.

Het aantal werkuren dat wordt ingezet voor dit “vrijwillige” werk voor het goede doel, is verbijsterend. “Verplicht vrijwillig” is geloof ik de technische benaming.

Het vrijwilligerswerk is volslagen nietszeggend. Twee uur lang zwerfvuil rapen. Bedorven boterhammen uitdelen aan daklozen, waarbij iemand anders de broodpakketjes regelt en de bankmedewerkers alleen komen opdagen, de pakketjes uitdelen en dan weer in hun dikke auto naar huis rijden. Veel vrijwilligerswerk wordt alleen georganiseerd omdat er zoiets bestaat als de prijs

voor “beste bedrijf om voor te werken” en die jury wil dat een bedrijf aan vrijwilligerswerk doet. De bank moet daaraan voldoen om in aanmerking te komen, en dat geeft weer een goed beeld als ze kandidaten werven. Daar besteden ze elk jaar God weet hoeveel uur aan.

Oké, volgende keer: de vent van de urenverantwoording.’

Rupert noemt een paar functies die met gemak kunnen worden weggeautomatiseerd en die alleen bestaan bij wijze van werkverschaffing. Hij eindigt met de meest nutteloze functie:

Rupert: ‘Tot slot het middenmanagement. Laatst had ik ergens de goedkeuring voor nodig van iemand uit het middenmanagement. Ik klikte op een systeem om goedkeuringsverzoeken te versturen. Er verscheen een lijst van 25 middenmanagers (ik had er maar eentje nodig). Ik kende er maar een van. Wat doen die mensen de hele dag? Zijn ze niet bezorgd dat ze worden betrap en dan bij McDonald’s moeten gaan werken?’

Volgens de middenmanagers met wie ik contact heb gehad, is het antwoord op ‘Wat doen die mensen de hele dag?’ in veel gevallen: ‘Niet veel.’ Robert vermoedt dat in de lagere echelons competentie en efficiëntie de heersende waarden zijn; hoe hoger op de ladder, hoe minder dit geldt.

Ruperts verslag is vanuit diverse standpunten een boeiend verhaal. Neem bijvoorbeeld het gegeven dat kunstmatige wedstrijden dienstdoen als bullshitiseringsmechanisme, iets wat ook in andere contexten voorkwam. Veel dwaasheden van lokale overheden in Groot-Brittannië bijvoorbeeld worden ook aangedreven door de strijd om de titel van ‘beste gemeente’ in een bepaald gebied of van het land. Zulke wedstrijden veroorzaken altijd een stroom aan afvinkrituelen, die in dit geval hun climax vinden in het belachelijke nepvrijwilligerswerk waartoe de medewerkers worden gedwongen zodat ze potentiële toekomstige medewerkers kunnen vertellen dat hun bedrijf is verkozen tot een van de beste werkplekken. De meeste andere elementen in Ruperts verhaal komen ook voor in andere verhalen over grote financiële instellingen: de verwarde mengeling van dulle, stressvolle maar bijna magische efficiëntie in sommige sectoren, de overduidelijke overdrijving in andere – stuk voor stuk in een context

waarin niemand wist wat de bank eigenlijk deed en of het zelfs wel was toegestaan; het feit dat er over dergelijke vragen nooit mocht worden gepraat.

Nog een bekend thema was de manier waarop veel van de mensen die in financiële instellingen zwoegen – meer dan in de meeste grote bedrijven – weinig of geen idee hadden hoe hun werk bijdroeg aan het functioneren van de bank als geheel. Zo werkte Irene voor diverse grote investeringsbanken in ‘Onboarding’, dat wil zeggen: kijken of de klanten (in dit geval diverse hedgefondsen en private-equityfondsen) wel handelden in overeenstemming met overheidsregels. In theorie moest elke transactie waar de bank bij betrokken was, worden beoordeeld. Het proces was vanzelfsprekend corrupt, want het echte werk werd uitbesteed aan duistere bedrijfjes die waren gevestigd op Bermuda, Mauritius en de Kaaimaneilanden (‘waar je voor een prikkie iemand omkoopt’) en je kon erop rekenen dat zij nooit verdachte transacties aantroffen. Maar omdat een goedkeuringsscore van honderd procent in het oog zou lopen, moesten ze zich soms in allerlei bochten wringen om te doen alsof er heel soms toch een probleem werd gevonden. Irene meldde dan dat de controleurs van buitenaf de transactie hadden goedgekeurd, waarna een kwaliteitscontrolecommissie de door Irene ingevulde formulieren doornam en braaf enkele typfouten en andere kleine fouten vond. Het totale aantal ‘minpunten’ van elke afdeling werd dan geclassificeerd door een rekenafdeling, waarna alle betrokkenen wekelijks enkele uren vergaderden over de vraag welk ‘minpunt’ echt was en welk niet.

Irene: ‘Er bestond zelfs een nog hogere onzinkaste boven op de rekenonzin, namelijk datawetenschappers. Zij moesten de minpuntberekeningen verzamelen en er ingewikkelde software op loslaten zodat de gegevens een mooi plaatje opleverden. De bazen lieten deze plaatjes aan hun bazen zien, waarmee het ongemak werd verholpen dat het inherent onderdeel was van het feit dat zij geen idee hadden waar ze het over hadden of wat hun teams eigenlijk uitvoerden. Bij [Grote bank A] versleet ik vijf bazen in twee jaar. Bij [Grote bank B] had ik er drie. De meesten van hen waren door hoger geplaatsten geselecteerd voor deze baggerkastelen. Dit was helaas de manier waarop bedrijven invulling gaven aan het verplichte quotum minderheden in management.’

Ook hier zien we dezelfde combinatie van oplichting, schijn (niemand mocht over de wazige bedrijfjes op de Kaaimaneilanden praten), een systeem dat was ontworpen zodat niemand het zou begrijpen en dat vervolgens werd afgewenteld op managers, die geen idee hadden wat zich in de lagere rangen afspeelde omdat het niet logisch was. Het waren allemaal slechts inhoudsloze rituelen. Het is volkomen onduidelijk of iemand boven aan de voedselketen – de gegevensverwerkers, de bestuurders met zeer kort dienstverband en zelfs de ‘hogeren’ die hen uitkozen – eigenlijk wist hoe zinloos het werk was.

Naast de gebruikelijke kunstmatig opgewekte stress en spanning en het geblaf over deadlines, de gebruikelijke sadomasochistische interpersoonlijke relaties en de gebruikelijke angstige stiltes (met andere woorden: alles wat er gebeurt als er langs top-downlijnen nutteloze projecten worden georganiseerd), was er tot slot nog de intense druk op werknemers om deel te nemen aan een heel stel rituelen om te bewijzen dat de instelling een hart had. In Irenes geval ging het niet om verplicht vrijwilligerswerk, maar om new age-achtige seminars die haar vaak tot wanhoop dreven:

Irene: ‘Naast de berekeningen waren er nog de wrede neerbuigende seminars over “flexibiliteit” en “mindfulness”. Nee, je mag niet minder uren werken. Nee, je mag geen opslag. Nee, je mag niet zelf beslissen welke onzinprojecten je weigert. Maar je mag wel dit seminar uitzitten, waar de bank je vertelt hoeveel waarde ze hechten aan flexibiliteit.

De seminars over mindfulness waren nog erger. Ze probeerden de onbevattelijke schoonheid en afstompende droefheid van de menselijke ervaring terug te brengen tot lichamelijke waarheden als ademen, eten en schijten. Haal mindful adem. Eet mindful. Schijt mindful, en voor je het weet ben je een zakelijk succes.’

Dit alles dient vermoedelijk om de werknemer eraan te herinneren dat als je het leven reduceert tot een puur lichamelijke vorm, het er niet zo toe doet dat sommige abstracte begrippen ‘echter’ waren dan andere en dat sommige kantoorklussen een juridisch en moreel of zelfs economisch doel dienden en andere niet. Het is alsof ze je eerst verbieden om te erkennen dat je deelneemt aan een hol ritueel en je daarna dwingen om seminars bij te wonen waar een

ingehuurde goeroe je vertelt: 'Is alles wat we doen uiteindelijk niet slechts een hol ritueel?'

De verhalen van Elliot, Rupert en Irene waren gedeeltelijke, gesitueerde perspectieven op zeer grote en ingewikkelde organisaties. Geen ervan biedt een algehele, allesomvattende blik. Maar het is onduidelijk of er wel iemand is die dat biedt. Je moet aannemen dat de hoger geplaatsten in Irenes verhaal, die bewust minderheden aannemen als managers in de onboarding-sector, zich ervan bewust zijn dat wat zich in dat deel van het bedrijf afspeelt, grotendeels onzin is. Zelfs zij weten misschien niet hoe en waarom. Ook zou het onmogelijk zijn om een geheime enquête te houden om vast te stellen welk percentage bankmedewerkers hun baan stiekem onzin vindt en op welke afdeling zij werken. Het beste inzicht op dat gebied was afkomstig van ene Simon, die voor diverse internationale banken had gewerkt in riskmanagement, wat volgens hem neerkomt op het analyseren en 'zoeken van problemen in hun interne processen'.

Simon: 'Bij één bank heb ik twee jaar gewerkt en ik hield me bezig met het analyseren van de kritieke betalings- en operatieprocessen, met als enige doel te controleren hoe een medewerker de computer zou kunnen gebruiken voor fraude en diefstal, waarna ik aanbevelingen deed om dit te voorkomen. Wat ik per toeval ontdekte, was dat de meeste mensen bij de bank niet wisten waarom ze deden wat ze deden. Ze vertelden dat ze alleen op dit ene systeem mochten inloggen en maar één menu-optie mochten kiezen en dan dingen moesten invoeren. Ze wisten niet waarom.'

Het was Simons werk om het alziend oog te zijn dat vaststelde hoe de verschillende onderdelen van een bank samenwerkten en eventuele incoherenties, kwetsbaarheden of overbodige zaken glad te strijken. Met andere woorden: hij is al even gekwalificeerd om de vraag te beantwoorden als iedere willekeurige medewerker. Zijn conclusies?

Simon: 'Volgens mijn voorzichtige schatting was 80 procent van de zestigduizend bankmedewerkers overbodig. Hun werk kon volledig door een programma worden uitgevoerd of het was niet nodig, omdat de programma's

sowieso waren ontworpen om een of ander onzinproces uit te voeren of te repliceren.’

Met andere woorden: achtenveertigduizend van de zestigduizend medewerkers van die bank voerden niets nuttigs uit – of niets wat een machine niet kon overnemen. Dat waren volgens Simon de facto onzinbanen, hoewel de bankmedewerkers zelf niet beschikten over de middelen om de situatie te beoordelen of collectief te analyseren, en geacht werden hun vermoedens voor zich te houden. Maar waarom hadden de hoger geplaatsten dat niet door en deden ze er niets tegen? Dat blijkt uit wat er gebeurde toen Simon enkele veranderingen voorstelde:

Simon: ‘Ik ontwierp een keer een programma dat een belangrijk beveiligingsprobleem oploste. Ik ging het presenteren aan een directeur, die daarbij al zijn consultants had uitgenodigd. Ze zaten er met 25 man. De vijandigheid die ik tijdens en na de vergadering voelde, was sterk, en ik besepte geleidelijk dat mijn programma alles automatiseerde waarvoor zij momenteel werden betaald om het handmatig te doen. Niet dat ze hun werk leuk vonden; het was vervelend, eentonig en saai. Mijn programma kostte 5 procent van wat die 25 mensen verdienden. Maar ze hielden voet bij stuk.

Ik liep tegen veel soortgelijke problemen aan en bedacht oplossingen. Maar nooit werd een van mijn aanbevelingen uitgevoerd. Want in al die gevallen zou de oplossing voor het probleem meebrengen dat er banen zouden verdwijnen, en die banen hadden maar één doel en dat was om de directeur een gevoel van macht te geven.’

Deze banen waren oorspronkelijk geen wachterbanen, maar werden wel op die manier in stand gehouden. Dreigende automatisering is natuurlijk een voortdurende bron van zorg in een grote onderneming; ik heb gehoord dat er bedrijven zijn waar programmeurs op hun werk komen in een T-shirt met daarop de tekst ‘Go Away or I Will Replace You with a Very Small Shell Script’ – maar in dit geval was die zorg tot boven in de organisatie aanwezig, tot aan de bestuurders die (als ze bijvoorbeeld betrokken zijn bij private equity) trots zijn op de meedogenloze manier waarop ze andere bedrijven hebben aangekocht en die

hebben opgezaaid met enorme schulden, uit naam van afslanken en efficiëntie. Diezelfde bestuurders waren enorm trots op hun enorme personeelsbestand. En als Simon ook gelijk heeft, was dat omdat dat is wat een grote bank in feite is: een stel feodale vazallen, elk vallend onder een landheerachtige bestuurder.¹³⁸

Enkele manieren waarop de huidige vorm van bestuurlijk feodalisme lijkt op het klassieke feodalisme, en manieren waarop dat niet het geval is

Het bovenste kwintiel neemt toe in omvang en inkomen omdat alle waarde die de daadwerkelijke productieve arbeiders in de lagere kwintielen creëren, wordt ingenomen door degenen aan de top. Wanneer de hoogste klassen alle anderen beroven, hebben ze meer bewaking nodig om hun buit te bewaken.

– Kevin Carson

Als we terugkeren naar de feodale landheer uit hoofdstuk 2, wordt dit helemaal duidelijk. Daar gebruikte ik feodale landheren en vazallen als metafoor. Maar in het geval van banken is het niet duidelijk in hoeverre dit een metafoor is en in hoeverre de letterlijke waarheid. Zoals ik al schreef, is het feodalisme in wezen een systeem van herverdeling. Boeren en ambachtslieden produceren dingen, grotendeels autonoom; landheren nemen een deel ervan in, meestal verwijzend naar een stel ingewikkelde juridische rechten en tradities ('direct juridisch-politiek gewin' is de technische benaming die ik in mijn studie leerde¹³⁹), en verdelen de buit onder hun eigen personeel, wachters, vazallen – en in mindere mate door feesten en festivals te sponsoren en giften en gunsten uit te delen, waarmee een deel weer terugkwam bij de boeren en ambachtslieden. Het heeft bij zo'n regeling weinig zin om te spreken over gescheiden sferen van 'politiek' en 'economie', want de goederen worden met politieke middelen gewonnen en voor politieke doelen herverdeeld. Pas vanaf het prille begin van het industrieel kapitalisme wordt er gesproken over 'de economie' als een autonome sfeer van menselijke activiteit.

Onder het kapitalisme in de klassieke betekenis van het woord wordt winst behaald door het managen van de productie: kapitalisten huren mensen in om dingen te maken of te bouwen of te repareren of te onderhouden. Ze kunnen pas winst behalen als hun totale overhead – inclusief het geld dat ze uitgeven aan arbeiders en aannemers – lager is dan de waarde van het inkomen dat zij ontvangen van hun opdrachtgevers of klanten. Onder dit soort klassieke kapitalistische omstandigheden is het inderdaad niet handig om overbodige medewerkers aan te nemen. Om de winst te maximaliseren is het zaak om zo min mogelijk medewerkers te hebben en hun een zo laag mogelijk loon te betalen; in een sterk concurrerende markt zullen mensen die overbodige werknemers aannemen, niet overleven. Dit is natuurlijk de reden waarom doctrinaire libertariërs, of zelfs orthodoxe marxisten, altijd volhouden dat er in onze economie geen onzinbanen kunnen voorkomen, dat dit allemaal een soort illusie is. Maar volgens een feodale logica, waarin economische en politieke overwegingen elkaar overlappen, is hetzelfde gedrag volkomen logisch. Net als bij de PPI-aanbieders draait het erom de buit te bemachtigen, door die van je vijanden te stelen of in te pikken van het volk, door middel van leges, tol, rente en heffingen, en die te herverdelen. Gaandeweg creëer je een entourage van volgelingen die de zichtbare maatstaf is van je grandeur, en tegelijkertijd een middel om politieke gunst te verdelen. Door bijvoorbeeld potentiële ontevreden af te kopen, trouwe bondgenoten (bullebakken) te belonen of een uitgebreide hiërarchie te creëren van eerbewijzen en titels waar lagere adelen om kunnen vechten.

Mocht dit allemaal sterk lijken op de manier waarop een groot bedrijf functioneert, dan is dat geen toeval: bij dat soort bedrijven draait het steeds minder om het maken, bouwen, repareren of onderhouden van dingen, en steeds meer om politieke processen voor het verwerven, verdelen en toewijzen van geld en middelen. Dat betekent dat het wederom steeds moeilijker is om politiek en economie van elkaar te scheiden, zoals we hebben gezien met de komst van *too big to fail*-banken, waarvan de lobbyisten meestal precies de wetten schrijven waarmee de overheid ze hoort te reguleren, maar zelfs nog meer omdat financiële winsten zelf grotendeels met juridisch-politieke middelen worden binnengehaald. Zo meldde JPMorgan Chase & Co., de grootste bank in Amerika, in 2006 dat ongeveer twee derde van hun winst afkomstig was van 'bijdragen en boetes' en dat

‘financiën’ in het algemeen verwijst naar de handel in andermans schulden – schulden die natuurlijk inbaar zijn via de rechtbank.¹⁴⁰

Het is nagenoeg onmogelijk om nauwkeurige cijfers te krijgen over het aandeel van het gezinsinkomen dat in bijvoorbeeld Amerika, Denemarken of Japan maandelijks door de FIRE-sector wordt ingehouden, maar er is alle reden om aan te nemen dat het niet alleen een zeer grote hap is, maar onderhand ook een duidelijk grotere hap van de totale winst dan de bedrijfssector direct verdient met het maken of verkopen van goederen en diensten in diezelfde landen. Zelfs die bedrijven die naar ons idee het hart van de oude industriële orde vormen – zoals General Motors en General Electric in Amerika – hebben nu hun volledige of bijna volledige winst te danken aan hun eigen financiële afdelingen. Zo verdient GM zijn geld niet door de verkoop van auto’s, maar door de rente op autoleningen.

Toch is er één cruciaal verschil tussen het middeleeuwse feodalisme en de huidige financiële versie. We zijn het al eerder in dit hoofdstuk tegengekomen. Het middeleeuwse feodalisme was gebaseerd op een principe van zelfbestuur op het gebied van productie. Als je werk was gebaseerd op een bepaalde specialistische kennis, zoals kantklossers, wagenmakers, handelaren of juridisch geleerden, werd je geacht je eigen zaken collectief te reguleren, en bovendien te bepalen wie er mochten toetreden tot jouw beroep en hoe ze zouden worden opgeleid, met minimaal toezicht van buitenaf. Gildes en vergelijkbare organisaties kenden meestal een uitgebreide hiërarchie (maar ook weer niet zoals nu: op veel middeleeuwse universiteiten bijvoorbeeld kozen de studenten zelf hun docenten), maar iedere middeleeuwse zwaardensmid of zeepzieder kon zijn werk uitvoeren in het vertrouwen dat hij geen commentaar op zijn zaakjes zou krijgen van iemand die zelf geen zwaardensmid of zeepzieder was. Daar heeft het industrieel kapitalisme verandering in gebracht, en de opkomst van het managerialisme in de twintigste eeuw dreef dat proces nog verder aan; maar de situatie keerde onder het financieel kapitalisme niet om, maar is zelfs erger geworden. ‘Efficiëntie’ betekent nu dat er steeds meer macht bij managers, leidinggevend en andere zogenoemde ‘experts op het gebied van efficiëntie’ is komen te liggen, waardoor de eigenlijke producenten amper nog autonomie hebben.¹⁴¹ Tegelijkertijd lijken de rangen en standen van managers zich tot in het oneindige voort te planten.

Voor een parabel van wat er de afgelopen veertig jaar met het kapitalisme lijkt te zijn gebeurd, is het beste voorbeeld dat ik ken de fabriek van Elephant Tea vlak buiten Marseille, die momenteel wordt bezet door de werknemers. Ik bezocht de fabriek een paar jaar geleden en een van de bezetters, die mij en wat vrienden rondleidde, vertelde ons wat er was gebeurd. Oorspronkelijk was dit een lokaal bedrijf, maar in de periode van fusies en overnames werd het bedrijf aangekocht door Unilever, eigenaar van Lipton, de grootste theeproducent ter wereld. Aanvankelijk liet het bedrijf de organisatie van de fabriek met rust. De arbeiders hadden echter de gewoonte om met de machinerie te spelen, en tegen de jaren negentig hadden ze een reeks verbeteringen doorgevoerd waardoor de productie ruim 50 procent was versneld, wat leidde tot een sterke winststijging.

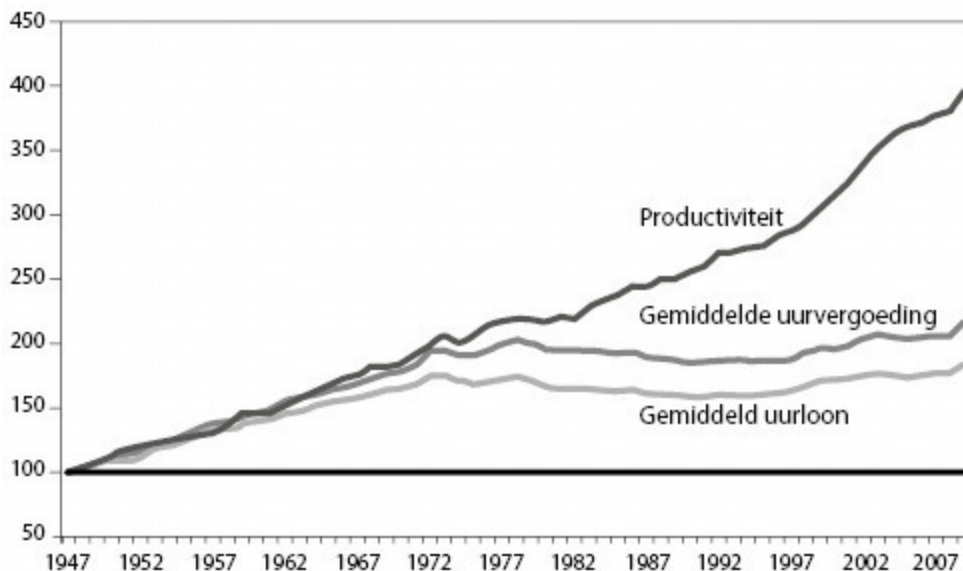
Nu bestond er in de jaren vijftig, zestig en zeventig in bijna de hele geïndustrialiseerde wereld de stille afspraak dat als de productiviteit in een bepaalde onderneming verbeterde, een bepaald deel van de toegenomen winst terug zou vloeien naar de werknemers in de vorm van betere salarissen en voorwaarden. Sinds de jaren tachtig is dat niet meer het geval. Daar dan.

‘En gaven ze dat geld aan ons?’ vroeg onze gids. ‘Nee. Gebruikten ze het om meer mensen in dienst te nemen, of nieuwe machines te kopen, de activiteiten uit te breiden? Nee. Niets van dat. Wat dan wel? Ze begonnen steeds meer witteboordenwerkers aan te nemen. Toen ik hier begon, waren er maar twee: de baas en de man van HR. Dat was al jarenlang zo. Nu liepen er opeens drie, vier, vijf, zeven van die jongens in een net pak rond. Het bedrijf gaf ze een mooie functietitel, maar het enige wat ze deden, was proberen te bedenken wat ze zouden kunnen doen. Ze liepen elke dag heen en weer, hielden ons in de gaten, maakten aantekeningen terwijl we werkten. Daarna gingen ze vergaderen en praten en verslagen schrijven. Maar ze konden geen echte bestaansredenen voor zichzelf bedenken. Totdat er op een dag eentje een oplossing had: “Waarom kunnen we de hele fabriek niet gewoon sluiten, de arbeiders ontslaan en de productie naar Polen verplaatsen?”

Over het algemeen worden er extra managers aangenomen als het doel is om de efficiëntie te verbeteren. Maar in dit geval hoefde er amper iets te worden verbeterd; de arbeiders hadden zelf de efficiëntie al optimaal verhoogd. Maar toch werden er managers aangenomen. Dat duidt erop dat waar we hier mee te maken

hebben, niets van doen heeft met efficiëntie maar alles met veranderende inzichten in de morele verantwoordelijkheden van corporaties. Van ongeveer 1945 tot 1975 bestond er een zogenaamd 'keynesiaanse afspraak' tussen arbeiders, werkgevers en de overheid – en onderdeel van die stilzwijgende overeenkomst was dat stijgingen in de productiviteit van de arbeiders gelijk op zouden gaan met stijgingen in het loon van de arbeiders. In de volgende grafiek wordt bevestigd dat dit precies is wat er gebeurde. In de jaren zeventig begonnen de twee uit elkaar te lopen, waarbij de vergoeding grotendeels vlak bleef en de productiviteit als een raket omhoog schoot (zie figuur 7).

Figuur 7



Bron: EPI-analyse van gegevens van het Bureau of Economic Analysis en het Bureau of Labor Statistics

Deze gegevens gelden voor de Verenigde Staten, maar in bijna alle geïndustrialiseerde landen zijn vergelijkbare trends waar te nemen.

Waar is de winst door deze verhoogde productiviteit terechtgekomen? Het meeste ervan heeft, zoals ons vaak in herinnering wordt gebracht, het kapitaal van de rijkste 1 procent nog verder aangedikt: investeerders, bestuurders en de bovenste echelons van de professionele bestuurlijke klassen. Maar als we de Elephant Tea-fabriek als een microkosmos beschouwen van de bedrijfswereld als

geheel, wordt wel duidelijk dat er nog meer is gebeurd. Nog een grote hap van de voordelen van een verhoogde productiviteit is opgegaan aan het creëren van volledig nieuwe en in feite zinloze professionele-bestuurlijke functies, meestal – zoals het geval was bij universiteiten – gepaard met een klein leger van al even zinloze administratief medewerkers. Zoals we zo vaak hebben zien gebeuren, wordt eerst het personeel aangenomen en moet daarna nog iemand bedenken wat ze eigenlijk gaan doen, als ze al iets gaan doen.

Met andere woorden: de feodale analogie is niet eens echt een analogie. Het managerialisme is het voorwendsel geworden voor de creatie van een nieuwe, bedekte vorm van feodalisme, waarin rijkdom en positie niet op basis van economische, maar op basis van politieke gronden worden verdeeld – of beter: waarin het elke dag moeilijker is om het verschil te kunnen zien tussen wat je ‘economisch’ en wat je ‘politiek’ kunt noemen.

Nog een klassiek kenmerk van middeleeuws feodalisme is de creatie van hiërarchieën van bevoorrechte edelen of beambten: een Europese koning kon land in bruikleen geven aan een baron in ruil voor een paar ridders voor zijn leger; de baron kon op zijn beurt het grootste deel van dat land weer in bruikleen geven aan een plaatselijke vazal, in ruil voor iets anders, enzovoort. Een dergelijke devolutie kon door middel van een proces van ‘onderbelening’ worden doorgezet tot aan de plaatselijke landheren. Dat proces lag ten grondslag aan de uitgebreide rangen van hertogen, graven, burggraven enzovoort die je vandaag de dag nog hebt in landen als Groot-Brittannië. In India en China verliep dit op indirectere wijze; gewoonlijk werd het inkomen uit een bepaalde streek of provincie afgedragen aan beambten die waarschijnlijk in de dichtstbijzijnde stad woonden, maar voor het doel van dit boek is het resultaat niet zo heel anders.¹⁴²

Als algemeen principe wil ik het volgende aanhouden: in elk politiek-economisch systeem dat is gebaseerd op toe-eigening en verdeling van goederen in plaats van op het maken, verplaatsen of onderhouden van goederen, en waarin dus een groot deel van de bevolking zich bezighoudt met het naar boven en beneden doorsluizen van hulpmiddelen binnen het systeem, zal dat deel van de bevolking zich vaak organiseren in een uitgebreide, in rangen ingedeelde hiërarchie van meervoudige lagen (minstens drie en soms tien, twaalf of zelfs meer). Daar wil ik nog aan toevoegen dat de grens tussen vazallen en ondergeschikten binnen die hiërarchieën vaak vervaagt, want eerbied voor

superieuren is vaak een belangrijk onderdeel van de taakomschrijving. De meeste belangrijke spelers zijn tegelijkertijd heer en vazal.

Hoe bestuurlijk feodalisme zich manifesteert in de creatieve industrie door middel van een oneindige toename van bestuurlijke functies in het middenmanagement

Elke decaan heeft een vicedecaan en onderdecaan nodig, en ieder van hen heeft een managementteam, secretaresses, administratief personeel nodig, stuk voor stuk alleen aanwezig om het voor ons moeilijker te maken om ons bezig te houden met doceren, onderzoeken en de eenvoudigste taken van onze baan.

– anonieme Britse academicus¹⁴³

De toename van bestuurlijk feodalisme heeft geleid tot een vergelijkbare bevlieging met hiërarchie om de hiërarchie. We hebben al kennisgemaakt met het verschijnsel van managers wier werk het is om andere managers te managen, en met de uitgebreide mechanismen die Irene beschreef, waarbij banken een hiërarchie van kantoren instellen om een willekeurige en betekenisloze verzameling gegevens tot in het oneindige te verdunnen. Vaak is dit soort bestuurlijke onderbelening het directe gevolg van het ontketenen van ‘marktwerkingen’. Denk aan Kurt uit hoofdstuk 1, die voor een onderaannemer van een onderaannemer van een onderaannemer van het Duitse leger werkte. Zijn functie was het directe resultaat van markthervormingen die zogenaamd waren ontworpen om de overheid efficiënter te laten werken.

Hetzelfde verschijnsel zie je op tientallen verschillende gebieden terug. De toename van bijvoorbeeld niveaus van managers die als basistaak hebben het verkopen van spullen aan elkaar, domineert bijna alle ‘creatieve industrieën’. Dat geldt voor boeken, waarbij redacteurs van academische uitgeverijen in veel gevallen nog niet de helft van de boeken hebben gelezen die ze zogenaamd hebben geredigeerd, omdat ze geacht worden hun tijd bijna volledig te besteden

aan het marketen van dingen aan andere redacteuren. Het geldt voor de visuele kunsten, die de afgelopen decennia te maken kregen met een toename van een hele laag bestuurlijke middenmanagers genaamd conservators, die werk verzamelen van kunstenaars en daarmee vaak even waardevol en belangrijk worden gevonden als de kunst zelf. En het geldt zelfs in de journalistiek, waar de relatie tussen redacteuren en verslaggevers wordt bemoeilijkt door een extra laag van

‘producers’.¹⁴⁴ Bij de film en televisie is het heel erg geworden, althans als je afgaat op de ervaringsverhalen. Waar het studiosysteem van Hollywood ooit vertrouwde op de relatief simpele relatie tussen producenten, regisseurs en schrijvers, is er de afgelopen decennia een oneindig proces van onderbelening ontstaan, met als gevolg een complexe reeks producenten, onderproducenten, uitvoerend producenten, consultants en dergelijke, stuk voor stuk voortdurend op zoek naar iets om te doen, maakt niet uit wat.¹⁴⁵

Ik heb diverse verhalen ontvangen van medewerkers uit de ‘ontwikkeling’ in de televisiewereld – dat wil zeggen: kleine bedrijfjes die programma-ideeën bedenken die ze bij grotere bedrijven aan de man proberen te brengen. Hierna een voorbeeld dat duidelijk maakt hoezeer de zaken zijn veranderd na de introductie van marktelementen binnen het proces:

Owen: ‘Ik werk op de afdeling Ontwikkeling. Dat onderdeel van de televisie-industrie heeft de afgelopen twintig jaar een enorme groei doorgemaakt.

Vroeger had je per zender een zenderdirecteur die aan producenten die hij graag mocht vroeg om programma’s te maken die ze leuk vonden. Er was geen “ontwikkeling”. Er werd gewoon een programma gemaakt.

Nu heeft elk bedrijf op het gebied van televisie (en film) een eigen ontwikkelingsteam van drie tot negen mensen, en er zijn steeds meer programmadirecteuren die als taak hebben om naar de voorstellen te luisteren. Geen van allen maken ze televisieprogramma’s.

Er is al vier jaar lang geen programma van mij verkocht. Niet omdat we heel slecht zijn, maar omdat er veel nepotisme en politiek speelt. Dat zijn vier jaar die tot niets hebben geleid. Ik had ook vier jaar lang met mijn duim in mijn kont kunnen zitten, en dan zou het resultaat hetzelfde zijn geweest. Of ik had films kunnen maken.

Ik schat dat het gemiddelde ontwikkelingsteam ongeveer eens per drie of vier maanden een programma weet te verkopen. Het is absoluut bullshit.’

Dit soort klachten kom je ook veel tegen in de academische wereld: het is niet alleen de zinloosheid van het proces dat steekt, maar ook het feit dat je zoveel tijd kwijt bent met het verkopen, beoordelen, bewaken en betogen wat je doet in plaats van met het daadwerkelijk doen. In film, televisie en zelfs radio wordt de situatie nog verontrustender, want dankzij de interne marktwerking van de industrie besteden veel mensen hun tijd aan programma’s die niet (en nooit zullen) bestaan. Apollonia werkte bijvoorbeeld kort voor een ontwikkelingsteam dat ideeën verkocht voor realityshows met titels als *Snipped* (waar mannen met te veel seksuele contacten live op tv werden gesteriliseerd), *Transsexual Housewives* en – dit was echt de titel – *Too Fat to Fuck*. Voor alle programma’s werd een cast bij elkaar gezocht en promotiewerk gedaan, hoewel er nooit eentje in productie werd genomen.

Apollonia: ‘We kwamen met ideeën en verkochten die dan aan zenders. Dat houdt in dat je de presentator kiest, een flitsende video produceert (een promo van dertig seconden van iets wat nog niet bestaat) en daar dan mee gaat leuren bij de zenders. Toen ik daar werkte, verkochten we niets, voornamelijk omdat mijn baas een malloot was.’

Apollonia deed al het werk, zodat de onderdirecteur en de senior-onderdirecteur – de enige andere leden van het team – in een helikopter de stad rond konden vliegen om met andere onderdirecteuren en senior-onderdirecteuren te lunchen en de succesvolle televisiebons konden uithangen. In al die tijd dat ze er werkte, was het resultaat van die inspanningen precies nul.

Hoe is het zo ver gekomen? En wat gebeurt er als er wél een idee wordt geaccepteerd? Een scenarioschrijver uit Hollywood was zo vriendelijk om me zijn analyse als insider te sturen van wat er fout ging en hoe de dingen nu worden aangepakt:

Oscar: ‘In de gouden eeuw van Hollywood, van de jaren twintig tot de jaren vijftig, waren de studio’s verticale organisaties. Het waren ook bedrijven die

werden geleid door één man, die alle beslissingen nam en zijn eigen geld op de bank had. Ze waren nog niet in handen van conglomeraten en ze hadden nog geen raad van bestuur. Deze “studiobazen” waren zeker geen intellectuelen of kunstenaars, maar ze hadden een instinct, namen risico’s en wisten feilloos wat je nodig had voor een goede film. Ze huurden geen leger van bestuurders, maar een leger van schrijvers voor hun verhaalafdeling. Die schrijvers stonden op de loonlijst, vielen onder toezicht van de producenten en al het werk gebeurde in eigen huis: acteurs, regisseurs, decorontwerpers, de filmsets enzovoort.

Vanaf de jaren zestig kreeg het systeem zware kritiek: het was vulgair, tiranniek en verstikkend voor artistiek talent. Die onrust leidde kort tot enkele vernieuwende inzichten, maar al snel ontstond er een corporatisme dat veel verstikkender was dan ooit tevoren.

Oscar: ‘In de jaren zestig en zeventig deden zich kansen voor (New Hollywood: Beatty, Scorsese, Coppola, Stone), want de filmindustrie was op dat moment een chaos. Vanaf de jaren tachtig namen bedrijfsmonopolies de studio’s over. Het was een hele gebeurtenis, en volgens mij tekenend voor wat eraan zat te komen, toen Coca-Cola (voor korte tijd) eigenaar werd van Columbia Pictures. Vanaf dat moment werden films niet meer gemaakt door mensen die ze leuk vonden of zelfs keken. (Dit ging gepaard met de opkomst van het neoliberalisme en een grotere verandering in de maatschappij.)’

Het systeem dat daarna ontstond, was op elk niveau doordrongen van de bagger. Dankzij het ‘ontwikkelingsproces’ (of, zoals schrijvers het noemen, de ‘ontwikkelingshel’) moet elk script nu niet naar één directeur worden gestuurd, maar naar wel tien kloonachtige directeuren met functietitels als (Oscar noemt er enkele) ‘algemeen directeur voor internationale content en talent, uitvoerend directeur, uitvoerend onderdirecteur voor ontwikkeling en, mijn favoriet, de uitvoerend creatief onderdirecteur voor televisie’. De meesten van hen hebben een MBA in marketing en finance, maar weten amper iets over de geschiedenis of technische kant van film of televisie. Hun professionele leven lijkt, net als dat van Apollonia’s baas, bijna volledig te bestaan uit het schrijven van e-mails en het bijwonen van lunchvergaderingen met andere directeuren met al even uitgebreide

functietitels. Wat ooit een redelijk eenvoudige kwestie was van een scriptidee pitchen en verkopen, is daardoor nu geworden tot een ingewikkeld spel van zelfmarketing dat zich jaren kan voortslepen voordat een project eindelijk goedkeuring krijgt.

Dit gebeurt niet alleen wanneer een onafhankelijk werkende schrijver probeert een scriptidee aan een studio te verkopen, maar ook bij schrijvers die al bij een studio of productiemaatschappij werken. Oscar moet verplicht werken met een ‘broedmachine’, die zo’n beetje de rol heeft van een literair agent en hem helpt om scriptvoorstellen klaar te maken om ze door te sturen naar zijn eigen netwerk van topdirecteuren, binnen of buiten het bedrijf. Zijn voorbeeld gaat over een televisieprogramma, maar het proces is voor films precies hetzelfde:

Oscar: ‘Ik “ontwikkel” samen met die “broedmachine” een serieproject en we schrijven een “bijbel”: een document van zestig bladzijden met daarin informatie over het concept, de personages, episodes, plots, thema’s enzovoort. Daarna begint het verkooppraatjescarnaval. De uitbroeder en ik presenteren het project aan een stel zenders, financiële fondsen en productiemaatschappijen. Deze mensen staan aan de top van de voedselketen. Ze laten je maandenlang hangen in een communicatievacuüm – beantwoorden nooit e-mails en zo. Als je hen opbelt, vinden ze je opdringerig, bijna een kwelgeest. Het is hun taak om projecten te lezen en selecteren, maar ze zijn nog onbereikbaarder dan wanneer ze vanuit een hut in de Amazonejungle zouden werken.’

Het verkooppraatje is een strategisch ballet. Tussen elk moment van communicatie zit minstens een week. Na een maand of twee kan een directeur soms de belangstelling opbrengen om een persoonlijke bijeenkomst met je te willen afspreken:

Oscar: ‘Op zo’n bijeenkomst vragen ze je om het hele project weer te pitchen (hoewel ze het onderhand al hadden moeten lezen). Daarna stellen ze je meestal een stel voorgekookte algemene vragen vol met buzzwoordjes. Het is allemaal heel vrijblijvend en ze vertellen je, zonder uitzondering, over alle andere directeuren die het project eerst moeten goedkeuren als ze besluiten ermee verder te gaan.

Je vertrekt en ze vergeten je volledig... en dan moet je weer gaan nabellen en begint het hele circus van voren af aan. Een directeur zegt trouwens zelden ja of nee tegen je project. Als hij ja zegt en het project loopt op niets uit of het wordt geproduceerd en het flopt, is het zijn verantwoordelijkheid. Als hij nee zegt en het wordt elders een groot succes, krijgt hij de schuld dat hij het heeft laten gaan. Directeuren hebben de grootste hekel aan verantwoordelijkheid.'

Het spel is dus om de bal zo lang mogelijk hoog te houden. Om een optie te nemen op een idee, waarvoor ze slechts een symbolisch bedrag hoeven te betalen, moeten ze de goedkeuring van drie andere afdelingen in het bedrijf vragen. Zodra de optiepapieren zijn ondertekend, begint er een nieuw uitstelproces:

Oscar: 'Dan beweren ze dat het document waarop ze een optie hebben genomen te lang is om rond te sturen; ze willen een korter verkoopdocument. Of ze willen opeens een paar dingen veranderen in het concept. We komen bijeen, praten erover, brainstormen wat.

Veel van dit proces is voor hen een manier om hun baan te rechtvaardigen. Iedereen in het vertrek heeft een andere mening, gewoon om een reden te hebben om erbij aanwezig te zijn. Het is een kakofonie van ideeën en ze doen alleen losse, theoretische uitspraken. Ze vinden zichzelf een stel sluwe marketeers en scherpzinnige denkers, maar ze gebruiken alleen algemeenheden. De directeuren praten graag in metaforen, en ze laten graag hun theorieën op me los over wat het publiek denkt, wat het wil, hoe het reageert op het verhaal. De meesten beelden zich in een bedrijfsversie van Joseph Campbells¹⁴⁶ te zijn – met ongetwijfeld ook hier weer een invloed uit de 'bedrijfsfilosofie' van Google, Facebook en andere kolossen.

Of ze zeggen: "Ik zeg niet dat je x moet doen, maar misschien zou je x moeten doen"; in beide gevallen zeggen ze tegelijkertijd dat je iets wel en niet zou moeten doen. Hoe meer je aandringt op details, hoe vager het wordt. Ik probeer hun gebazel te ontcijferen en vertel ze wat ik denk dat ze bedoelen.'

Een ander scenario is dat de directeur het helemaal eens is met alles wat de schrijfster voorstelt; en zodra de bijeenkomst is afgelopen, stuurt hij haar een mail om haar op te dragen precies het tegenovergestelde te doen. Of hij wacht een paar

weken en zegt dan dat het hele project moet worden omgegooid. Want als hij alleen maar haar hand zou schudden en haar aan het werk zou zetten, zou het weinig zin hebben om een uitvoerend creatief onderdirecteur te hebben – laat staan vijf.

Kortom: film- en televisieproductie verschilt niet zoveel van accountancybedrijven die hun medewerkers verkeerd opleiden zodat de afhandeling van PPI-uitbetalingen wordt vertraagd, of van Dickens' verhaal over 'Jarndyce and Jarndyce'. Hoe langer het proces duurt, hoe groter de smoes voor de oneindige vermenigvuldiging van tussenpersonen en hoe meer geld er afvloeit voordat het aankomt bij degenen die het werk uitvoeren.

Oscar: 'En dat allemaal voor een document van (nu) vijftien bladzijden.

Extrapoleer dat naar meer mensen, een script, een regisseur, producers, nog meer directeurs, de opnames, de redactie – en je krijgt een beeld van de gekte in deze industrie.'

Hier aangekomen betreden we een wereld die je wel de vluchtige uithoeken van de onzineconomie kunt noemen en daarmee het deel dat het minst toegankelijk is voor onderzoek. We kunnen nooit weten wat uitvoerend creatief onderdirecteuren denken. Zelfs diegenen die er stiekem van overtuigd zijn dat hun baan zinloos is – en dat zouden ze best wel eens allemaal kunnen denken – zullen dat niet snel aan een antropoloog toegeven. We kunnen er dus enkel naar raden.

Maar de effecten van hun daden zie je telkens als we naar de bioscoop gaan. 'Er is een goede reden,' zegt Oscar, 'waarom films en televisieseries – om het bot te zeggen – klote zijn.'

* * *

Doordat het geld regeert, zijn dit soort concurrentiespelletjes nu doorgedrongen in elk niveau van het bedrijfsleven en ook in instellingen zoals universiteiten of goede doelen die voorheen werden beschouwd als tegengestelden van bedrijven. Misschien is het bullshitgehalte in sommige van die instellingen nog niet zo groot als in Hollywood. Maar overal zorgt het bestuurlijk feodalisme ervoor dat er duizenden uren van creatieve inspanning letterlijk tot niets leiden. Neem

bijvoorbeeld het terrein van wetenschappelijk onderzoek, of weer hoger onderwijs. Als een beursverlenend bureau slechts 10 procent van alle aanvragen financiert, betekent dat dat 90 procent van al het werk dat is gestoken in het voorbereiden van de aanvragen even zinloos is geweest als het werk voor het maken van de promovideo voor Apollonia's gedoemde realityprogramma *Too Fat to Fuck*. (Eigenlijk nog meer, want je kunt er nooit meer achteraf zo'n grappige anekdote over vertellen.) Dat is een buitengewone verspilling van menselijke creatieve energie. Om een idee te geven van de omvang van het probleem: uit een recent onderzoek blijkt dat er op Europese universiteiten zo'n 1,4 miljard euro per jaar wordt uitgegeven aan afgewezen beursaanvragen¹⁴⁷ – geld waarmee men anders het onderzoek zou hebben kunnen financieren.

Elders heb ik voorgesteld dat een van de voornaamste redenen van de technologische stagnatie van de laatste paar decennia te maken heeft met het feit dat ook wetenschappers zoveel tijd kwijt zijn aan het elkaar beconcurreren om potentiële donors ervan te overtuigen dat ze al weten wat ze gaan ontdekken.¹⁴⁸ Tot slot zijn er nog de eindeloze interne vergaderingen waarop Dynamisch Merkcoördinatoren en Visiemanagers East Coast¹⁴⁹ van private ondernemingen hun powerpointpresentaties, mindmaps en met grafieken doorspekte rijke glossy verslagen vertonen, die stuk voor stuk in wezen ook oefeningen in interne marketing zijn.

We hebben eerder al gezien hoe zich intern grote hoeveelheden ondersteunende onzinbanen gaan clusteren rond dat soort interne marketingrituelen – zoals al die medewerkers die zijn ingehuurd om grafieken en tabellen te maken, te redigeren, te kopiëren of aan te leveren voor de presentaties of verslagen. Dit is in mijn ogen een intrinsiek kenmerk van bestuurlijk feodalisme. Waar universiteiten, bedrijven, filmstudio's en dergelijke ooit werden geleid door een combinatie van relatief eenvoudige bestuurslijnen en informele beschermingsnetwerken, hebben we nu een wereld van financieringsvoorstellen, strategische visiedocumenten en ontwikkelingsteampitches. Dat schept weer oneindig uitgebreide nieuwe en steeds zinlozere schijven in de managementhiërarchie, ingevuld door mannen en vrouwen met lange functietitels die het bedrijfsjargon vloeiend beheersen maar die geen ervaring uit de eerste

hand hebben met het werk dat ze managen of die er alles aan hebben gedaan om het te vergeten.

Conclusie, met een korte terugblik op de vraag van de drie niveaus van causatie

We keren weer terug naar president Obama's opmerkingen over hervormingen in de zorg en laten alle puzzelstukjes samenvallen. De 'een miljoen, twee miljoen, drie miljoen banen' die Obama uit alle macht wilde bewaren, waren specifiek gecreëerd door het soort processen die we zojuist hebben beschreven: de schijnbaar oneindige stapeling van de ene laag op de andere van overbodige administratieve en bestuurlijke functies als gevolg van de agressieve toepassing van marktprincipes, in dit geval in de gezondheidszorg. De situatie is iets anders dan de meeste die we hebben bekeken, want in de VS was het zorgsysteem van oudsher bijna volledig particulier; dat is uniek voor een rijk land. Desondanks – en eigenlijk nog meer na Obama – laat het zien hoe publiek en privaat met elkaar zijn verweven op economisch en politiek vlak, waarbij de overheid winst in de private sector toestaat; dat begin je nu ook te zien in Canada of Europa, met de gedeeltelijke privatisering van nationale zorgstelsels. In elk geval (en in dit geval van Amerikaanse zorghervormingen werd dat zeer bewust gedaan) zorgde dit ervoor dat een deel van die winst werd herverdeeld voor de creatie van goedbetaalde, prestigieuze maar uiteindelijk onzinkantoorbanen.

Aan het begin van dit hoofdstuk sprak ik over de verschillende niveaus van causaliteit. De redenen waarom mensen een onzinbaan creëren of aannemen, zijn geenszins de redenen waarom dit soort banen in bepaalde periodes en plaatsen vaker voorkomen dan anders. Op hun beurt zijn de diepere structurele krachten die dat soort historische veranderingen aandrijven, niet hetzelfde als de culturele en politieke krachten die bepalen hoe het publiek en de politici erop reageren. Dit hoofdstuk ging vooral over structurele krachten. Onzinbanen bestaan vast al heel lang; maar in de laatste jaren is er een enorme toename geweest van dat soort zinloze vormen van werkgelegenheid, met daarnaast een steeds grotere bullshitisatie van echte banen – en hoewel veel mensen denken dat er een verband

bestaat met de groei van de dienstensector, lijkt deze toename alles te maken te hebben met het toenemende belang van financiering.

Bedrijfskapitalisme – de vorm van kapitalisme waarin productie grotendeels wordt uitgevoerd binnen grote bureaucratisch geleide firma's – ontstond eind negentiende eeuw in Amerika en Duitsland. In het begin van de twintigste eeuw waren grote industriële ondernemingen onafhankelijk van de belangen van wat 'high finance' werd genoemd, en stonden er zelfs vijandig tegenover.

Leidinggevenden in bedrijven voor ontbijtgranen of landbouwmachines vonden dat ze meer gemeen hadden met de arbeiders in hun eigen bedrijven dan met speculanten en investeerders, en dat zag je terug in de interne organisatie van bedrijven. Pas in de jaren zeventig ontstond er een wezenlijke fusie tussen de financiële sector en de leidinggevende klassen – de hoogste echelons van de diverse bedrijfsbureaucratieën. CEO's begonnen zichzelf te betalen in aandelenopties, te baanhoppen tussen volkomen niet-verwante bedrijven en waren trots op het aantal werknemers dat ze konden ontslaan. Zo ontstond er een vicieuze cirkel waarbij werknemers, die geen enkele loyaliteit meer voelden voor een bedrijf dat geen loyaliteit voelde voor hen, in steeds sterkere mate moesten worden gemonitord, gemanaged en gecontroleerd.

Op een dieper niveau bracht deze hergroepering een hele reeks trends op gang die enorme gevolgen hadden voor zo'n beetje alles wat erop volgde, van veranderingen in politieke gevoeligheden tot veranderingen in de richting van technologisch onderzoek. Om maar een opmerkelijk voorbeeld te noemen: in de jaren zeventig waren banken nog de enige bedrijven die enthousiast waren over het gebruik van computers. Er lijkt een intrinsiek verband te bestaan tussen de financialisering van de economie, de opbloei van de informatica en de woekering van onzinbanen.¹⁵⁰

De gevolgen waren niet slechts een soort herijking of aanpassing van de bestaande vormen van kapitalisme. In veel opzichten ontstond er een flinke breuk met het verleden. Als het bestaan van onzinbanen de logica van het kapitalisme tart, is een mogelijke reden voor de woekering ervan misschien dat het bestaande systeem géén kapitalisme is – of in elk geval niet van het soort dat herkenbaar is uit de werken van Adam Smith, Karl Marx of zelfs Ludwig von Mises of Milton Friedman. Het heeft steeds meer weg van een leenstelsel waarin de interne logica – de 'bewegingswetten' van het systeem, zoals de marxisten dat noemen – sterk

verschillen van het kapitalisme, aangezien economische en politieke verplichtingen grotendeels met elkaar zijn gefuseerd. In veel opzichten lijkt het op het klassieke middeleeuwse feodalisme, en het vertoont dezelfde neiging om eindeloze hiërarchieën te scheppen van heren, vazallen en bedienden. In andere opzichten – vooral in zijn bestuurlijke ethos – is het heel anders. En het hele apparaat heeft niet zozeer het ouderwetse industriële kapitalisme vervangen, maar is erop geprojecteerd en vermengt zich er op duizend punten op duizend verschillen manieren mee. Het is dan ook amper een verrassing te noemen dat de situatie zo verwarrend is dat zelfs degenen die er middenin staan, niet goed weten wat ze ervan moeten vinden.

Dat was het structurele niveau. In de volgende twee hoofdstukken behandel ik het culturele en het politieke niveau. Op die gebieden is het onmogelijk om neutraal te blijven. Alleen al de vraag waarom het bestaan van vormen van zinloze werkgelegenheid niet als een groot maatschappelijk probleem wordt beschouwd, is een suggestie dat dit wel het geval zou moeten zijn. Het oorspronkelijke essay was in dat opzicht duidelijk de aanjager – het haakte in op een breed gedragen gevoel waarover nog niemand zich openlijk had uitgesproken, een gevoel dat er iets heel erg fout zat in de organisatie van de maatschappij, en het bood een stel raamwerken voor hoe je die vraagstukken in politieke termen moest bezien. Ik zal hierna dieper op die suggesties ingaan en systematischer nadenken over wat de grotere politieke gevolgen zijn van de huidige tweedeling tussen wat arbeid nu eigenlijk is en wat er aan de situatie kan worden gedaan.

Waarom maken we als maatschappij geen bezwaar?

[115.](#) Louis D. Johnston, 'History Lessons: Understanding the Declines in Manufacturing', *MinnPost*, laatst gewijzigd op 22 februari 2012, www.minnpost.com/macro-micro-minnesota/2012/02/history-lessons-understanding-decline-manufacturing.

[116.](#) Het zou onbegonnen werk zijn om ze allemaal te noemen, maar het boek van Reich was *The Work of Two Nations* (1992), en het klassieke stuk over immateriële arbeid is van Maurizio Lazzarato (1996), hoewel het beroemd werd door *Empire* van Hardt & Negri (1994, 2000), waarin de opstand van de computergeeks werd voorspeld.

[117.](#) Er bestaan veel van dat soort onderzoeken. Zie bijvoorbeeld Western en Olin Wright, 1994.

[118.](#) Ik had ooit een vriend die verslaafd was aan heroïne en een afkickprogramma met methadon ging volgen. Moe van het wachten totdat de artsen besloten dat hij ‘klaar’ was om zijn dosering te verlagen, ging hij elke dag iets minder van het middel nemen, totdat hij na een paar maanden triomfantelijk kon meedelen dat hij clean was. Zijn arts was woedend en zei dat alleen professionele zorgverleners de competentie hebben om hem dit te laten doen. Het blijkt dat de financiering voor het afkickprogramma gebaseerd was op het aantal patiënten dat ze hadden geholpen en er geen stimulans was om mensen daadwerkelijk te laten afkicken. Onderschat nooit de macht van instellingen die zichzelf in stand proberen te houden. Een verklaring voor de dertig jaar durende impasse van het Israëliisch-Palestijnse ‘vredesproces’ – als je dat nu nog zo kunt noemen – is dat er aan beide kanten nu machtige institutionele structuren bestaan die hun hele bestaansrecht kunnen verliezen zodra er een einde komt aan het conflict, maar ook een heel ‘vredesapparaat’ van ngo’s en VN-bureaucraten wier carrières volledig afhangen van het volhouden van het verzinsel dat er nog een ‘vredesproces’ aan de gang is.

[119.](#) UKIP telt niet mee.

[120.](#) Om mogelijke beschuldigingen van essentialisme voor te zijn: ik opper deze drie niveaus als analysemanieren, zonder het bestaan te suggereren van autonome niveaus van sociale realiteit die in welke zin dan ook op hun eigen manier bestaan.

[121.](#) Als ik Marx bespreek met mijn studenten, vraag ik soms: ‘Hoe hoog was de werkloosheid in het oude Griekenland? Of in middeleeuws China?’ Het antwoord is natuurlijk nul. Het verschijnsel waarbij een groot deel van de bevolking die wil werken, maar niet kan werken, lijkt kenmerkend te zijn voor wat Marx ‘de kapitalistische productiewijze’ noemde. Maar het lijkt, net zoals de staatsschuld, een structureel kenmerk te zijn van het systeem, dat desondanks moet worden behandeld als een probleem dat moet worden opgelost.

[122.](#) Om maar een willekeurig voorbeeld te noemen: de beroemde ‘March on Washington’ in 1963, waar Martin Luther King zijn ‘I have a dream’- toespraak hield, heette officieel de ‘March on Washington for Jobs and Freedom’: ‘Er werd niet alleen geroepen om maatregelen tegen discriminatie, maar ook om een economie met volledige werkgelegenheid, banenprogramma’s en een verhoging van het minimum loon’ (Toure F. Reed, ‘Why Liberals Separate Race from Class’,

Jacobin 8.22.2015, www.jacobinmag.com/2015/08/bernie-sanders-black-lives-matter-civil-rights-movement), gelezen op 10 juni 2017.

[123](#). David Sirota, 'Mr. Obama Goes to Washington', *Nation*, 26 juni 2006.

[124](#). Sommige mensen zouden zeggen dat Obama hier oneerlijk was en de politieke macht van de private zorgindustrie bagatelliseerde, net zoals politici de bail-outs van banken rechtvaardigden door te beweren dat die in het belang waren van miljoenen lagere bankmedewerkers die anders zouden zijn ontslagen – waar ze zich geen zorgen om maken wanneer transport- of textielarbeiders hun baan dreigen te verliezen. Maar het feit dat hij bereid was dit als argument aan te voeren, is veelzeggend.

[125](#). Voor wie mij ervan beschuldigen dat ik een paranoïde complottheorist ben omdat ik suggereer dat de overheid een bewuste rol speelt bij het creëren en handhaven van onzinbanen: *quod erat demonstrandum*. Tenzij je denkt dat Obama over zijn drijfveren loog (en wie is er dan de complottheorist?), moeten we accepteren dat diegenen die over ons regeren zich ervan bewust zijn dat 'marktoplossingen' leiden tot inefficiënties en vooral overbodige banen, en ze in elk geval in bepaalde contexten in een gunstig daglicht plaatsen.

[126](#). Ik kan snel opmerken dat hetzelfde geldt voor veel orthodoxe marxisten die vinden dat de schijn dat een baan zinloos is, een illusie moet zijn die is gebaseerd op een valse volkstheorie over maatschappelijke waarde van de kant van de werknemer, aangezien dankzij Marx' definitie alle arbeid binnen de kapitalistische productiewijze een overwaarde moet produceren of moet bijdragen aan de reproductie van het apparaat van waardecreatie. Dat is net zo'n uitspraak van vertrouwen als de libertariërs die volhouden dat de markt nooit verantwoordelijk kan zijn voor maatschappelijke problemen. Je zou je kunnen afvragen of Marx er echt zo over dacht, maar zelfs dat is in feite een theologisch debat. Waar het uiteindelijk van afhangt, is of je accepteert dat het kapitalisme een totaliserend systeem is; dat wil zeggen: dat maatschappelijke waarde binnen een kapitalistisch systeem alleen door het marktstelsel wordt bepaald. Daar ga ik in het volgende hoofdstuk nader op in.

[127](#). Dit is dan preventief. Ik erken dat het een auteur toch nooit lukt om toekomstige critici de mond te snoeren; over het algemeen doen zij alsof hun bezwaren nooit verwacht waren en ze negeren eventuele tegenargumenten die misschien zijn gemaakt. Maar ik vond het toch wel het proberen waard.

[128. www.economist.com/blogs/freeexchange/2013/08/labourlabor-markets-o](http://www.economist.com/blogs/freeexchange/2013/08/labourlabor-markets-o). Bekeken op 1 april 2017.

[129.](#) Het bevatte bijvoorbeeld grove fouten in basislogica: de auteur wilde mijn argument dat wanneer je arbeiders zekerheid en vrije tijd geeft, dat vaak tot sociale onrust leidt, weerleggen door te wijzen op onrust door arbeiders die geen zekerheid en vrije tijd hadden. Zelfs mensen die niet zijn onderlegd in formele logica en dus nog nooit hebben gehoord van de logische misvatting van het bevestigen van het gevolg, maar nog wel over gezond verstand beschikken, weten vaak wel dat de uitspraak ‘als A, dan B’ niet hetzelfde is als ‘als B, dan A.’ Zoals Lewis Carroll het gevat zei: ‘Je kunt net zo goed beweren dat “ik zie wat ik eet” hetzelfde is als “ik eet wat ik zie”’.

[130.](#) De auteur wordt niet vermeld.

[131.](#) Als je vraagt: ‘Wil je nu echt beweren dat de markt altijd gelijk heeft?’ antwoorden ze vaak: ‘Ja, ik wil beweren dat de markt altijd gelijk heeft.’

[132.](#) In plaats daarvan wordt altijd aangenomen dat de bewijslast bij degene ligt die aan die uitspraken twijfelt.

[133.](#) Ik merk nog even op – en dat is verderop weer belangrijk – dat het aantal bestuurders weliswaar is gestegen, maar dat de ware explosie het administratieve personeel betrof. Ik benadruk dat dit cijfer niet de cateraars of schoonmakers omvat, want hun werk werd grotendeels uitbesteed, maar wel de administratieve ondergeschikten.

[134.](#) De meeste veranderingen die direct van invloed waren op het onderwijs, zoals chatrooms voor de klas, werden beheerd door de (verhoudingsgewijs dalende aantallen) docenten zelf.

[135.](#) Sommige zinnen zijn gegenereerd door de willekeurige Financial Bullshit Generator, bezocht op 4 juli 2017, www.makebullshit.com/financial-bullshit-generator.php.

[136.](#) Er zijn natuurlijk andere ondernemingen die in feite frauduleus van aard zijn – of die in sommige gevallen de middelen bieden waarmee anderen fraude kunnen plegen. Ik ontving een aantal verhalen van scriptieschrijvers. Er zijn altijd al slimme studenten geweest die een zakcentje bijverdienen door essays te schrijven voor luie klasgenoten, maar in Amerika is dit de laatste decennia uitgegroeid tot een hele industrie, die op nationaal niveau wordt gecoördineerd en waarin duizenden scriptieschrijvers voltijds in dienst zijn. Een ervan suggereerde dat deze

industrie het voorspelbare resultaat was van de combinatie van diplomaterreur – het feit dat je tegenwoordig voor elke baan wel een diploma nodig hebt – en zakelijke logica. Barry: ‘Toen ik met dit werk begon, dacht ik dat ik veel boeiende, nieuwe dingen zou leren over allerlei onderwerpen. Hoewel ik wel eens een zeldzaam, interessant essay heb geschreven over queertheorie of de geschiedenis van Romeinse bloedsporten, schrijf ik vooral talloze stukken over bedrijfsvoering en marketing. Dat vind ik uiteindelijk wel logisch. Het volgen van hoger onderwijs wordt constant gerechtvaardigd door de uitspraak dat het een investering in je toekomst is. De zware schuldenlast van een studielening is het waard, want ooit verdienen je een stabiel inkomen van een paar ton. Ik kan me niet voorstellen dat veel mensen bedrijfseconomie studeren omdat dat hun passie is – ik weet wel zeker dat ze die studie alleen doen omdat ze daarmee een goedbetaalde baan kunnen krijgen. Mijn eigen klantjes willen graag hun investering vergroten in ruil voor een lagere werklast en gegarandeerde goede cijfers. De bedragen die ik vraag voor een paar essays, zijn maar een fractie van het collegegeld.’ Dat lijkt mij ook wel logisch. Als je gewoon goed oplet bij de colleges bedrijfskunde als de docent vertelt dat het normaal en zelfs bewonderenswaardig is om te streven naar het hoogste rendement voor de geringste investering en diezelfde docent geeft als huiswerk op dat je een essay moet schrijven, is er geen enkele reden waarom je niet iemand anders zou inhuren om het voor je te schrijven, als dat het efficiëntst is.

[137](#). Voor de goede orde: ik weet niet om welk van de vier het ging.

[138](#). Nog een reden voor de vele overbodige bestuurlijke of administratieve lagen, is bescherming tegen rechtszaken. Dit is het verhaal van een bankmedewerker: Aaron: ‘Tegenwoordig zie je in veel grote financiële instellingen een “Chief of Staff”. [...] Hij is simpelweg een vruchteloze buffer tussen senior-managers en eventuele aanklachten door regulerende instanties of ontevreden werknemers. Die buffer werkt niet, want als het tot een aanklacht komt, noemt de aanklager altijd de senior-manager in de rechtbankdocumenten, want daarmee wordt de kans groter dat de zaak wordt geschikt, om verdere rompslomp te voorkomen. Wat doet een Chief of Staff dan eigenlijk? Hij organiseert vergaderingen met senior-managers en hun leiderschapsteams en geeft opdracht tot talloze nutteloze managementconsultantenquêtes om erachter te komen waarom het moreel laag is (een vraag waarop je het antwoord heel gemakkelijk vindt door de vraag aan de

werknemers te stellen). Hij organiseert vrijwilligersdagen en schrijft luchtige stukjes voor kranten of tijdschriften.' Volgens Aaron zijn er tegenwoordig minder HR-medewerkers met die rol, want ook zij zijn bang voor een juridische aanklacht. Blijkbaar verschilt de situatie per bank.

[139](#). Ik moet toegeven dat op de hele afdeling Economie van mijn universiteit marxisten de overhand hadden; de formulering gaat minstens terug tot Perry Anderson (1974).

[140](#). Een deel van dit argument en diverse van de voorbeelden zijn overgenomen uit het eerste hoofdstuk van Graeber, *Utopia of Rules*, pp. 3-44.

[141](#). Dit is natuurlijk niet de manier waarop de dingen worden voorgespiegeld, en uiteraard wordt de productie in elke 'creatieve' industrietak, of dit nu softwareontwikkeling of grafisch ontwerp is, uitbesteed aan kleine groepen (de vermaarde startups uit Silicon Valley) of individuen (zelfstandig ondernemers) die het werk autonoom uitvoeren. Maar die mensen worden vaak amper vergoed. Voor een goede recente kritische geschiedenis van het managerialisme, zie Hanlon, 2016.

[142](#). De definities van feodalisme lopen uiteen, van economisch systeem op basis van tribuutheffing tot het specifieke systeem dat tijdens de hoge Middeleeuwen gangbaar was in Noord-Europa, waarbij land in bruikleen werd gegeven in ruil voor militaire dienstplicht binnen een vrijwillig systeem van vazalliteit – een systeem dat buiten Europa alleen in Japan voorkwam. De meeste andere Aziatische staten hanteerden een 'patrimoniaaal prebendesysteem', waarbij landheren of belangrijke beambten het inkomen van een bepaald gebied inden, maar het gebied niet per se bezetten of bestuurd, een aanpak die Europese koningen later ook probeerden op te leggen toen zij de macht hadden. Wat ik hier alleen wil verduidelijken, is dat in dergelijke systemen, waar je mensen hebt die primaire producenten zijn en anderen die deze producten verplaatsen, laatstgenoemden zich bijna altijd verenigen in ingewikkelde gezagsstructuren. Het negentiende-eeuwse koninkrijk Ganda in Oost-Afrika was een fraai voorbeeld: al het agrarische en productieve werk werd door vrouwen verricht; de meeste mannen vormden daardoor onderdeel van een uitgebreide hiërarchie van beambten met een titel die van het dorp naar de koning renden, of ze werden wachters of bedienden van die beambten. Als er te veel mannen niets te doen hadden, begonnen heersers oorlogen, of ze richtten een massaslachting aan. (Voor

de beste synthese over feodalisme vanuit marxistisch oogpunt, zie Wood, 2002; over de Ganda, Ray, 1991.)

[143](#). Geciteerd als anonieme bron in Alex Preston, 'The War Against Humanities in Britain's Universities', *The Guardian*, onderwijskatern, p.1, 29 maart 2015.

[144](#). Je zou kunnen zeggen dat toen Marcel Duchamp een urinoir in een kunstgalerie zette en verklaarde dat het kunst was, hij het managerialisme toeliet in de kunst. Hij raakte later verafschuwd door die situatie en bracht de laatste decennia van zijn leven door met schaakspelen, volgens hem een van de weinige dingen die hij kon doen die nooit ten prooi zouden vallen aan commodificatie.

[145](#). Volgens veel mensen is een reden voor de slappe middelmatigheid of zelfs onsamenhangendheid van veel hedendaagse filmscripts het feit dat al deze boventalligen minstens een paar zinnen willen veranderen, enkel om te kunnen zeggen dat ze invloed hebben gehad op het eindproduct. Daar hoorde ik voor het eerst over nadat ik de oneindig slechte remake van *The Day the Earth Stood Still* uit 2008 had gezien. De hele plot werkte toe naar het moment waarop de alien opeens de ware aard van de mens inzag (dat mensen niet boosaardig zijn, maar gewoon slecht kunnen omgaan met verdriet). Maar toen het erop aankwam, zei de alien dat niet echt. Ik vroeg aan een vriend uit de filmindustrie hoe dat zomaar kon gebeuren en hij verzekerde me dat de tekst die ik verwachtte, vrijwel zeker in het script stond, maar dat een paar nutteloze directeurs die waarschijnlijk hadden geschrapt. 'Er bemoeien zich namelijk tientallen van die lui met elke productie, en ze willen allemaal meepraten en minstens één zinnetje veranderen – want waarom zouden ze er anders zijn?'

[146](#). Joseph Campbell was een godsdiensthistoricus die in zijn boek *The Hero with a Thousand Faces* beweerde dat alle heldenmythen dezelfde basisplot hebben. Het boek was van enorme invloed op George Lucas bij het ontwikkelen van de plots voor de oorspronkelijke *Star Wars*-trilogie. Hoewel Campbells redenering over een universeel archetypisch heldenverhaal tegenwoordig door geleerden op het gebied van epische mythen of heldenmythen wordt gezien als hooguit een vermakelijk curiosum, zou zijn analyse best van toepassing kunnen zijn op hedendaagse Hollywoodfilms, aangezien bijna alle scenarioschrijvers en producenten het boek kennen en het proberen te gebruiken bij het bedenken van plots.

[147.](#) Holly Else, 'Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding', Times Higher Education Supplement, 6 oktober 2016, bekeken op 23 juni 2017, www.timeshighereducation.com/news/billions-lost-in-bids-to-secure-european-union-research-funding#survey-answer.

[148.](#) 'Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit', *Baffler*, nr. 19 (voorjaar 2012): pp. 66-84, met een uitgebreidere versie in Graeber, *Utopia of Rules*, pp. 105-148.

[149.](#) Deze functietitels zijn bedacht door de functietitelgenerator voor onzinbanen van de website BullShit Job, www.bullshitjob.com/title.

[150.](#) Het betoog in deze alinea is de zeer verkorte versie van het inleidende essay in Graeber, *Utopia of Rules*, pp. 33-44.

[6] Waarom maken we als maatschappij geen bezwaar tegen de groei van nutteloze werkgelegenheid?

Hoe ijdel zijn sommige mensen in Oost-Indië, die denken dat mensapen en bavianen, die zich daar in groten getale bevinden, beschikken over verstand en dat ze mensentaal kunnen begrijpen maar doen alsof ze dat niet kunnen, uit vrees te worden vastgenomen en tewerkgesteld.

– Antoine Le Grand, ca. 1675

We hebben al gekeken naar de economische en maatschappelijke krachten die hebben bijgedragen aan de enorme toename van onzinbanen, en de ellende en geestelijke nood die deze banen veroorzaken bij de werknemers. Maar ondanks de duidelijke en veelvoorkomende nood wordt het feit dat miljoenen mensen elke dag op hun werk verschijnen in de overtuiging dat ze absoluut niets uitvoeren, tot op heden nog niet als maatschappelijk probleem beschouwd. Politici hebben onzinbanen nog niet afgekeurd, er zijn nog geen academische congressen gewijd aan het inzicht in de redenen voor de groei van het aantal onzinbanen, er zijn nog geen opiniestukken geplaatst over de culturele gevolgen van onzinbanen en er is nog geen protestbeweging op de been gekomen voor de afschaffing ervan. Integendeel: als politici, academici, redacteurs of sociale bewegingen wel hun gewicht in de schaal leggen, leiden hun acties meestal direct of indirect tot een verergering van het probleem.

De situatie lijkt des te opmerkelijker als we kijken naar de grotere maatschappelijke gevolgen van deze enorme groei. Als het klopt dat we wel de helft van ons werk kunnen elimineren zonder dat dit enig effect heeft op de productiviteit, waarom zouden we dan het resterende werk niet op zo'n manier herverdelen dat iedereen een vierurige werkdag heeft? Of een vierdaagse werkweek

met vier maanden vakantie per jaar? Of een vergelijkbare ontspannen verdeling? Waarom zouden we dan niet beginnen de wereldwijde werkmachine plat te leggen? Dat zou in elk geval het effectiefste middel tegen het klimaatprobleem zijn. Een eeuw geleden dachten veel mensen dat we dit dankzij de geleidelijke opkomst van technologie en arbeidsbesparende apparaten onderhand wel voor elkaar zouden hebben gekregen, en de ironie wil dat ze waarschijnlijk gelijk hadden. We zouden met gemak een twintig- of zelfs vijftienurige werkweek kunnen invoeren. Maar om een of andere reden hebben we als maatschappij collectief besloten dat het beter is als miljoenen mensen jaren van hun leven doen alsof ze spreadsheets invullen of mindmaps maken voor een pr-vergadering dan hun tijd vrij te maken zodat ze zich kunnen bezighouden met truien breien, spelen met de hond, een bandje beginnen, nieuwe recepten uitproberen of in een café over politiek praten en roddelen over het ingewikkelde meervoudige liefdesleven van hun vrienden en vriendinnen.

De gemakkelijkste manier om te kunnen begrijpen hoe dit is gebeurd, is door stil te staan bij hoe moeilijk het is om je een opinieschrijver van een grote krant voor te stellen die beweert dat een bepaalde klasse mensen te hard werkt en er beter aan doet hun uren te minderen. Je kunt met gemak stukken vinden waarin wordt geklaagd dat bepaalde klassen mensen (jongeren, armen, ontvangers van diverse soorten uitkeringen, mensen uit een bepaalde nationale of etnische groep¹⁵¹) werkschuw en verwend zijn, geen ambitie of motivatie hebben of niet bereid zijn om te werken voor de kost. Internet staat er vol mee. Zoals Rachel in hoofdstuk 4 al zei: 'Ik kan amper door Facebook scrollen zonder op een prekerig opiniestuk te stuiten over hoe verwend mijn generatie is en weigert om ook maar een dag te werken.' Zodra er een crisis plaatsvindt, zelfs een ecologische crisis, wordt er opgeroepen tot een collectief offer. Het lijkt wel alsof er dan altijd wordt opgeroepen om meer te werken, ondanks het feit dat een massale daling van het aantal werkuren op ecologisch gebied waarschijnlijk de snelste en gemakkelijkste manier is om de planeet te redden.

Opinieschrijvers zijn de moralisten van tegenwoordig. Ze zijn het seculaire equivalent van predikanten en als ze over werk en arbeid schrijven, weerspiegelen hun argumenten een zeer lange theologische traditie waarin werk een heilige plicht is, een vloek en een zegen tegelijk, en waarin mensen inherent zondige, luie wezens zijn die zo veel mogelijk onder die plicht vandaan proberen te komen. De

economische discipline is zelf ontstaan vanuit de morele filosofie (Adam Smith was docent morele filosofie), en de morele filosofie was op haar beurt ooit een tak van de theologie. Veel economische concepten vinden hun oorsprong in religieuze denkbeelden. Daardoor hebben argumenten over waarde altijd een licht theologisch tintje. Sommige oorspronkelijk theologische begrippen over werk zijn zo algemeen geaccepteerd, dat er simpelweg niet aan mag worden getwijfeld. Als je in een publiek debat verwacht serieus te worden genomen, moet je wel beweren dat hardwerkende mensen over het algemeen lovenswaardig zijn (ongeacht waar ze hard aan werken) of dat mensen die werk vermijden, verachtelijk zijn. Als iemand zegt dat een bepaald beleid leidt tot de creatie van banen, is het meestal niet acceptabel om te antwoorden dat banen niet de moeite waard zijn. (Dat weet ik omdat ik dat wel eens heb gezegd tegen beleidsslaven, vooral om hun geschokte verwarring te zien.) Als je zoiets zegt, worden al je andere uitspraken afgedaan als de uitingen van een provocateur, een komiek, een dwaas – als iemand naar wie je verder niet hoeft te luisteren.

De stem van de moralisten mag ons er dan van overtuigen dat we geen schandaal mogen maken van de groei van het aantal bullshit jobs (want in het publieke debat moet alle arbeid worden behandeld als een heilige plicht, en het hebben van een willekeurige baan heeft de voorkeur boven geen baan hebben), maar als het op onze eigen baan aankomt, hanteren we heel andere criteria. We verwachten dat een baan een bepaald doel dient of een bepaalde betekenis heeft en we zijn diep teleurgesteld als dat niet het geval blijkt te zijn. Maar dat brengt ons weer bij een andere vraag. Als werk niet gewoon een waarde op zich is, hoe is het dan van waarde voor anderen? Immers, wanneer mensen zeggen dat hun baan ‘waardeloos’ is of ‘van geen enkel nut voor anderen’, doen ze een uitspraak over de waarde. Welk soort waarde?

* * *

Het begrip ‘waarde’ is altijd een betwist gebied. Telkens als er een woord komt voor iets wat volgens iedereen wenselijk is – waarheid, schoonheid, liefde, democratie – lijkt het wel alsof er geen consensus bestaat over de ware betekenis ervan. (Vreemd genoeg geldt dat ook voor geld: economen zijn verdeeld over de vraag wat het is.) Maar in onze eigen maatschappij zijn argumenten over de

waarde van werk zeer belangrijk, want ze hebben geleid tot wat een buitenstaander vreemde, omgekeerde effecten zou noemen. Zoals we zullen zien, hebben mensen wel degelijk een notie van de maatschappelijke waarde van hun werk; maar in onze maatschappij is het punt bereikt waarop de maatschappelijke waarde van werk meestal omgekeerd evenredig is aan de economische waarde ervan (hoe meer je werk van nut is voor anderen, hoe minder je ervoor wordt betaald), maar veel mensen accepteren die situatie nu als moreel juist – ze geloven echt dat dit is hoe de dingen zouden moeten zijn. Dat we nutteloos of zelfs destructief gedrag móéten belonen, en in wezen diegenen moeten straffen die werk doen waardoor de wereld erop vooruitgaat.

Dat is oprecht pervers. Maar om te begrijpen hoe dit is ontstaan, moeten we wel aan de slag.

De onmogelijkheid van het ontwikkelen van een absolute waardemeting

Wanneer iemand zijn baan beschrijft als zinloos of nutteloos, handelt hij vanzelf binnen een bepaalde stilzwijgende waardetheorie: een idee over wat een nuttig beroep zou zijn, en dus ook wat niet. Het is echter heel moeilijk om te bepalen wat die theorie exact op elk bepaald moment inhoudt, laat staan om een betrouwbaar meetsysteem te ontwikkelen aan de hand waarvan je kunt zeggen dat baan x meer waarde of nut heeft voor de maatschappij dan baan y .

Economen meten de waarde in termen van 'nut': de mate waarin een goed of dienst van nut is voor het bevredigen van een behoefte of noodzaak,^{[152](#)} en veel mensen passen dit in zekere mate toe op hun eigen baan. Bied ik de mens iets nuttigs? Soms ligt het antwoord op de vraag voor de hand. Als je een brug bouwt, vind je dat lonend werk als je verwacht dat andere mensen die de rivier willen oversteken, het nuttig zullen vinden. Als arbeiders een brug bouwen die niemand waarschijnlijk zal gebruiken, zoals de beroemde 'bruggen naar nergens' die plaatselijke politici in de Verenigde Staten soms financieren om geld uit de federale kas naar hun district te leiden, zullen ze vast tot de conclusie komen dat ze een onzinbaan hebben.

Toch is er een duidelijk probleem met het concept 'nut'. Als je zegt dat iets 'nuttig' is, zeg je enkel dat het effectief is als manier om iets anders te verkrijgen. Als je een jurk koopt, is het 'nut' er deels van dat de jurk je beschermt tegen de elementen of dat je de wet niet overtreedt wegens openbare naaktloperij, maar grotendeels bestaat het nut eruit dat je je goed voelt of er goed uitziet. Waarom heb je dat met de ene jurk wel en met de andere niet? Economen zeggen meestal dat dit een kwestie van smaak is, en dus niet hun afdeling. Maar elk nut komt uiteindelijk in dit subjectieve probleem terecht als je het ver genoeg herleidt, zelfs als het om iets relatief ongecompliceerds als een brug gaat. Natuurlijk is het met een brug handiger om de overkant van de rivier te bereiken, maar waarom willen mensen dat? Om een ouder familielid te bezoeken? Om te gaan bowlen? Al was het maar om boodschappen te doen. Je doet niet alleen boodschappen voor je lichamelijke gezondheid; je geeft er ook je persoonlijke smaak mee weer, handhaaft er een etnische traditie of familiegewoonte mee, koopt de spullen die je nodig hebt voor een feestje met vrienden of een religieuze feestdag. Deze dingen kunnen we niet bespreken in termen van 'nodig' zijn. In het grootste deel van de menselijke geschiedenis – en in het grootste deel van de hedendaagse wereld – is het zo dat als arme mensen een torenhoge schuld oplopen bij de plaatselijke geldschiet, dat komt doordat ze vonden dat ze geld moesten lenen om een mooie begrafenis te regelen voor hun ouders of om hun kinderen een mooie bruiloft te geven. Was dat 'nodig'? Zij vonden blijkbaar van wel. En aangezien er geen wetenschappelijke definitie bestaat voor wat een mens nodig heeft, afgezien van de minimale calorische en voedingskundige behoeften van het lichaam, en een stel andere lichamelijke factoren, moeten zulke vragen altijd subjectief blijven. In grote mate is iets wat nodig is vaak de verwachting van anderen. Als jij je dochter geen uitgebreide bruiloft schenkt, is dat een schande voor de familie.

De meeste economen concluderen dus dat het geen zin heeft om te oordelen wat mensen zouden moeten willen; het is beter om gewoon te accepteren wat ze willen en dan te oordelen over hoe effectief ('rationeel') ze hun verlangens gaan bevredigen. De meeste arbeiders lijken er zo over te denken. Mensen die, zoals ik heb gemerkt, vonden dat ze een zinloze baan hadden, zeiden nooit iets als: 'Ik maak selfiesticks. Selfiesticks zijn dom. Mensen zouden dat soort domme dingen niet moeten kopen,' of: 'Wie koopt er nu een paar sokken van tweehonderd

dollar?’ Zelfs de sporadische uitzonderingen waren onthullend. Neem Dietrich, die voor een feestartikelenbedrijf werkte:

Dietrich: ‘Ik heb jarenlang in een pakhuis van een feestwinkel gewerkt. Ik weet niet goed wat ik erover moet zeggen, behalve dan dat het volkomen onzin was. Je weet pas wat ware vernedering inhoudt als je een groot deel van je tijd hebt besteed aan rondsjouwen met dozen vol met clownsneuzen, niespoeder, plastic champagneglazen, kartonnen figuren van basketbalspelers en allerlei andere nutteloze zooi. Meestal zaten we in een achterkamer van het pakhuis en hadden we amper iets te doen, en zaten we na te denken over de totale irrelevantie van ons werk, jaar in jaar uit, terwijl het bedrijf langzaam ten onder ging. Tot overmaat van ramp ontvingen we ons salaris in de vorm van een knalrode cheque met clowntjes erop getekend, tot grote lol van de bankbediendes – alsof hun baan zo zinvol was!’

Je kunt je afvragen waarom Dietrich juist deze producten zo storend vond. (Wat is er mis met een beetje lol?) Ik denk er het volgende van: omdat het niet Dietrich was die had besloten dat hij zou werken voor kopers van tijdelijke zooi; deze producten gedroegen zich nooit anders dan als tijdelijke zooi, onnutte zaken die enkel voorbestemd waren om te worden weggegooid, imitaties van ‘echte’ objecten en ‘echte’ waarden. (Zelfs het geld was een grap.) Bovendien wijzen deze nepartikelen ‘echte’ waarden niet af uit naam van iets in het bijzonder; ze zijn geen bedreiging voor de spullen die ze bespotten. Je zou dus kunnen zeggen dat ze niet eens echte nep waren; ze waren een nepversie van nep, teruggebracht tot iets met zo weinig subversieve inhoud dat zelfs de saaiste en zwaarmoedigste leden van de maatschappij ze konden omhelzen ‘voor de kinderen’.

Er is weinig zo deprimerend als gedwongen vrolijkheid. Toch waren zelfs verhalen als die van Dietrich zeldzaam.

In de meeste gevallen was het zo dat als werknemers de maatschappelijke waarde van hun werk beoordeelden, ze zich richtten op een variant van de positie van Tom, de special effects-man uit hoofdstuk 2: ‘Wat ik een bevredigende baan vind, is een baan waarmee wordt voldaan aan een bestaande behoefte, of een baan die een product of dienst levert waaraan mensen zelf niet hadden gedacht en waarmee hun leven op een of andere manier makkelijker wordt’ – in tegenstelling

tot, in Toms geval, zijn 'schoonheidswerk', waarvoor hij foto's van beroemdheden bewerkte zodat het publiek zich lelijk zou voelen en middeltjes zou kopen die niet echt werkten. Telefonisch verkopers hadden soms dezelfde opmerkingen, maar nogmaals: hun werk bestond grotendeels uit oplichting; ook zonder een uitgebreide theorie over maatschappelijke waarde weet je wel dat het fout is om oudere mensen een abonnement aan te praten dat ze zich niet kunnen veroorloven op een tijdschrift dat ze nooit zullen lezen. Weinig telefonisch verkopers hadden iets aan te merken op de smaken en voorkeuren van hun klanten; het waren eerder de agressie en oneerlijkheid van hun eigen interventies die bewezen dat ze niets van waarde boden, vonden ze.

Andere bezwaren gingen om veel oudere tradities van maatschappelijke kritiek. Neem Rupert, de bankmedewerker, die beweerde: 'In het bankwezen voegt de hele sector geen waarde toe, en die is dus onzin,' aangezien het in de financiële wereld alleen ging om het 'toe-eigenen van arbeid door middel van woekerrente'. De arbeidswaardetheorie waarnaar hij verwijst, dateert minstens uit de Middeleeuwen en gaat ervan uit dat de echte waarde van een product bestaat uit het werk dat erin is gestoken om het te vervaardigen. Wanneer we geld ruilen voor een brood, betalen we in feite voor de menselijke inspanning die is gestoken in het verbouwen van de tarwe, het bakken van het brood en het verpakken en vervoeren van de broden. Dat sommige broden duurder zijn dan andere, komt doordat er meer werk is gaan zitten in de productie en het vervoer, of doordat we vinden dat het werk van hogere kwaliteit is – er kwam meer vaardigheid, meer ambachtschap, meer energie bij kijken – dan andere, en we bereid zijn om meer te betalen voor het eindproduct. Tegelijkertijd geldt dat als je anderen van hun rijkdom berooft, zoals Rupert vond dat hij deed toen hij voor een internationale investeringsbank werkte, je in feite het echte, productieve werk steelt dat in het scheppen van die rijkdom is gaan zitten.

Dit soort argumenten wordt natuurlijk al heel lang gebruikt om regelingen te betwisten waarbij sommige mensen op de zak van anderen teren, of lijken te teren; maar het hele bestaan van onzinbanen brengt problemen mee voor elke arbeidswaardetheorie. Wanneer je zegt dat alle waarde afkomstig is van werk,¹⁵³ is dat uiteraard niet hetzelfde als wanneer je zegt dat al het werk waarde produceert. Rupert vond dat de meeste bankmedewerkers in geen enkel opzicht zaten te luieren; hij vond zelfs dat de meesten van hen hard werkten. Maar het enige wat ze

met hun arbeid bereikten, vond hij, was dat ze slimme manieren bedachten om zich de vruchten toe te eigenen van de échte arbeid die door anderen werd geleverd. Dan blijft het probleem hoe we 'echt' waardescheppend werk van het tegengestelde kunnen onderscheiden. Als een knipbeurt bij een kapper wordt gezien als een waardevolle dienst, waarom geldt dat dan niet voor het bieden van advies over iemands aandelenportefeuille?

Toch zijn Ruperts ideeën niet ongebruikelijk. Het was misschien ongebruikelijk dat hij ze expliciet binnen het kader van de arbeidswaardetheorie plaatste, maar hij drukte daarmee een ongemak uit van veel werknemers in de financiële sector en aanverwante beroepen. Hij had die theorieën aangegrepen omdat de mainstream economie hem weinig bood. Volgens de overheersende inzichten van hedendaagse economen is er geen rechtvaardiging voor dat soort ideeën, want waarde is een subjectief begrip. Daarom is het beter om je oordeel voor je te houden en uit te gaan van de veronderstelling dat als er een afzetmarkt bestaat voor bepaalde goederen of diensten (dus ook financiële diensten), die blijkbaar voor iemand van waarde zijn, en meer hoeven we niet te weten. Zoals we hebben gezien, zijn de meeste werknemers het tot op zekere hoogte met de economen eens over dit principe, althans als het om de smaak en voorkeuren van het algemene publiek gaat. Zodra hun eigen banen in het gedrang zijn, spreekt hun ervaring het idee tegen dat je altijd op de marktwerking kunt vertrouwen. Er bestaat immers ook een afzetmarkt voor arbeid. Als de markt altijd gelijk had, dan zou iemand die veertigduizend dollar verdient met de hele dag computerspelletjes spelen en roddelen met oude vrienden op WhatsApp, moeten accepteren dat de diensten die hij aan het bedrijf levert door computerspelletjes te spelen en te roddelen veertigduizend dollar waard zijn. Dat is duidelijk niet het geval. Dus markten hebben niet altijd gelijk. Als de markt er ver naast kan zitten op het gebied dat de werknemer het best kent, dan kan ze toch simpelweg vertrouwen op het oordeel van de markt over de ware waarde van goederen en diensten in die gebieden waarover ze geen informatie uit de eerste hand heeft.

Iedereen die een onzinbaan heeft of iemand kent met een onzinbaan, weet dus dat de markt niet feilloos de waarde aangeeft. Het probleem is dat er ook niets anders is wat die waarde aangeeft. Vragen over de waarde zijn altijd wat wazig. De meeste mensen vinden wel dat sommige bedrijven best mogen verdwijnen, maar dat gevoel is meestal eerder gebaseerd op een instinct dan op concrete

aanwijzingen. Als ik de heersende mening zou moeten peilen, zou ik zeggen dat de meeste mensen kiezen voor een combinatie van de mening van Tom en die van Rupert: als goederen of diensten aan een vraag voldoen of het leven van mensen verbeteren, dan kun je ze als oprecht waardevol beschouwen, maar als je het hebt over diensten die alleen maar een vraag scheppen, door mensen te vertellen dat ze dik en lelijk zijn of door hen schulden te laten aangaan en vervolgens rente te vragen, dan zijn ze niet waardevol. Dat lijkt een redelijke redenering. Maar die geeft nog altijd geen antwoord op de vraag wat het betekent om 'het leven van mensen te verbeteren' en daar draait het natuurlijk om.

Hoe de meeste mensen in de hedendaagse maatschappij de notie accepteren van een maatschappelijke waarde die kan worden onderscheiden van economische waarde, zelfs als die zich niet makkelijk laat beschrijven

We zijn weer terug bij de waardetheorieën. Van welke dingen kun je zeggen dat ze het leven van mensen verbeteren?

In de economische wetenschap worden waardetheorieën grotendeels gebruikt als manier om productprijzen te verklaren: de prijs van een brood fluctueert, afhankelijk van vraag en aanbod, maar zal altijd rond een bepaalde prijs liggen die de natuurlijke prijs van een brood is. In de Middeleeuwen werd dit expliciet als een morele vraag beschouwd: hoe kun je de 'eerlijke' prijs van een product bepalen? Stel dat een handelaar in tijden van oorlog de prijzen verhoogt; op welk moment betaalt hij zichzelf dan een legitiem gevarengeld en op welk moment is er sprake van afzetterij? Een bekend voorbeeld dat juristen in die tijd aanhaalden, was een gevangene die op water en brood leefde en voor een hardgekookt ei zijn lot ruilde met een andere gevangene. Kon je dat echt als een vrije keuze beschouwen? Moet zo'n contract worden afgedwongen zodra beide gevangenen zijn vrijgelaten?

Het idee dat de markt dingen kan onder- en overwaarden, kennen we dus allang. Het is nog steeds een inherent onderdeel van ons gezond verstand – anders

zou je nooit meer kunnen beweren dat je bent opgelicht, of dat je een goede aanbieding hebt bedongen – hoewel niemand ooit een formule heeft kunnen bedenken om te berekenen wat nu precies de ‘echte’ waarde van een bepaald product zou moeten zijn, zodat je kunt aangeven hoezeer je bent opgelicht of hoe goed de aanbieding nu echt was. Er zijn te veel factoren die moeten worden meegewogen, en veel factoren – sentimentele waarde, individuele of subculturele smaak – kun je natuurlijk niet kwantificeren. Als er iets verrassend is, dan is het wel de koppige volharding van zoveel economen, amateur of anderszins, dat dit mogelijk zou moeten zijn.

Veel mensen beweren dat al die andere vormen van waarden op een of andere manier denkbeeldig zijn, of irrelevant voor marktoverwegingen. Economen nemen bijvoorbeeld vaak het standpunt in dat productprijzen mettertijd rond hun eigen marktwaarde schommelen, aangezien waarde uiteindelijk niets meer is dan nut – zelfs als dit neerkomt op een puur circulair voorstel dat de prijs waar een product omheen schommelt wel de werkelijke marktwaarde moet zijn. Marxisten en andere antikapitalisten nemen vaak een nog extremer standpunt in: kapitalisme is een totaalsysteem, dus iedereen die denkt dat ze erbuiten handelt of andere waarden nastreeft dan de waarden die het systeem zelf heeft geschapen, houdt zichzelf voor de gek. Vaak als ik op radicale fora het concept onzinbanen presenteer, meldt zich iemand die de marxistische theorie aanhangt en verklaart dat ik het helemaal mis heb: misschien vinden sommige werknemers dat hun werk nutteloos is, maar dat werk moet winsten opleveren voor het kapitalisme, en iets anders doet er onder het huidige kapitalistische systeem niet toe.¹⁵⁴ Anderen, die nog meer verstand van deze zaken hebben, leggen uit dat ik het duidelijk heb over het verschil tussen wat Marx ‘productieve’ en ‘onproductieve’ arbeid noemt – waarmee hij arbeid bedoelde die productief of onproductief is voor kapitalisten. Productieve arbeid levert een bepaalde meerwaarde op waaraan kapitalisten winsten kunnen onttrekken; andere arbeid is op zijn gunstigst ‘reproductief’ – dat wil zeggen: huishoudelijk werk of onderwijs, die altijd als primaire voorbeelden worden genoemd; zulke taken vormen het noodzakelijke tweedelijnswork dat arbeiders in leven houdt en waarmee nieuwe generaties arbeiders worden opgevoed zodat zij in de toekomst het ‘echte’ werk van ‘uitgebuit worden’ kunnen uitvoeren.¹⁵⁵

Het is zeker waar dat kapitalisten het op deze manier zien. Zakelijke lobby's bijvoorbeeld zijn berucht om het feit dat ze overheden aansporen om scholen voornamelijk te zien als plekken waar toekomstige werknemers worden opgeleid. Het lijkt vreemd dat dezelfde logica ook door antikapitalisten wordt aangehangen, maar in zekere zin klopt het wel; het is een middel om te beweren dat halve maatregelen nooit zullen werken. Een goedbedoelende liberaal bijvoorbeeld die fairtradekoffie koopt en geld doneert aan een praalwagen van de Gay Pride Parade, daagt de machtsstructuren van macht en onrecht in de wereld niet echt uit, maar reproduceert ze eigenlijk op een ander niveau. Dat is een belangrijk punt – schijnheilige liberalen raken hierdoor geïrriteerd en moeten hieraan worden herinnerd – maar het probleem is, althans voor mij, als volgt: de sprong van zeggen dat vanuit kapitalistisch oogpunt de liefde van een moeder of de inspanningen van een leraar geen betekenis hebben behalve dan als middel om de beroepsbevolking te reproduceren en de aanname dat elk ander oogpunt dus vanzelfsprekend irrelevant, denkbeeldig of onjuist is. Het kapitalisme is niet een enkelvoudig totaliserend systeem dat elk aspect van ons bestaan vormgeeft en omhelst. Het is zelfs niet duidelijk of we überhaupt wel over 'kapitalisme' kunnen spreken (Marx gebruikte die term bijvoorbeeld nooit), want dat impliceert dat 'kapitalisme' een verzameling abstracte ideeën is die in fabrieken en kantoren een materiële vorm hebben aangenomen. De wereld zit ingewikkelder en ongeordender in elkaar. Historisch gezien waren er eerst fabrieken en kantoren, lang voordat iemand wist hoe ze genoemd moesten worden, en tot op de dag van vandaag opereren ze op basis van tegenstrijdige logica en doelen. Op dezelfde manier is het begrip 'waarde' zelf een constant politiek argument. Niemand weet goed wat het inhoudt.

* * *

In de taal maken we onderscheid tussen het enkelvoud 'waarde', zoals in de waarde van goud, hamlapjes, antiek en financiële derivaten, en het meervoud 'waarden', te weten familiewaarden, religieuze moraliteit, politieke idealen, schoonheid, waarheid, integriteit en dergelijke. In principe spreken we over 'waarde' als we het hebben over economische zaken, wat meestal neerkomt op al die inspanningen waarbij mensen voor hun werk worden betaald of waarbij hun daden op een

andere manier zijn gericht op geld verdienen. ‘Waarden’ verschijnen wanneer dat niet het geval is. Bijvoorbeeld: huishoudelijk werk en de zorg voor de kinderen zijn de meest voorkomende vorm van onbetaald werk. Vandaar dat we voortdurend horen praten over hoe belangrijk ‘familiewaarden’ zijn. Maar ook voor actief zijn in de kerk, vrijwilligerswerk doen voor goede doelen of politieke partijen en de meeste artistieke en wetenschappelijke bezigheden wordt er niet betaald. Zelfs als een beeldend kunstenaar absurd rijk wordt en met een pornstar trouwt, of als een goeroe na verloop van tijd een hele vloot van Rolls-Royces bezit, vinden de meesten mensen zijn rijkdom alleen legitiem als het een soort bijeffect is, want oorspronkelijk deed hij het niet voor het geld.

Wat geld aan dit plaatje bijdraagt, is de mogelijkheid om precieze kwantitatieve vergelijkingen te maken. Dankzij geld kun je zeggen dat deze hoeveelheid ruw ijzer in waarde gelijk is aan dat aantal vruchtensapjes of pedicurebehandelingen of kaartjes voor het muziekfestival in Glastonbury. Dat klinkt vanzelfsprekend, maar de gevolgen ervan zijn enorm. Het betekent dat de marktwaarde van een product precies de mate is waarin het kan worden vergeleken met (en dus kan worden verruild voor) iets anders. Dat is precies wat er ontbreekt in het domein van ‘waarden’ – je kunt soms betogen dat het ene kunstwerk mooier is dan het andere, of dat de ene godsdienstvolgeling vromer is dan de andere, maar het zou bizar zijn om te vragen hoevéél meer – om te zeggen dat deze Rembrandt twee keer zo mooi is als die Monet, of dat deze monnik vijf keer zo vroom is als de andere.¹⁵⁶ Het zou nog absurder zijn om een wiskundige formule te bedenken om uit te rekenen in hoeverre het legitiem zou zijn om je gezin te verwaarlozen ten behoeve van de kunst, of de wet te overtreden uit naam van sociale rechtvaardigheid. Mensen nemen voortdurend dit soort beslissingen, maar ze kunnen per definitie niet worden gekwantificeerd.

Sterker nog, je zou kunnen beweren dat dit precies de sleutel is tot hun waarde. Net zoals producten een economische ‘waarde’ hebben omdat ze precies met andere producten kunnen worden vergeleken, zijn ‘waarden’ waardevol omdat ze nergens mee kunnen worden vergeleken. Ze worden stuk voor stuk als uniek beschouwd, onvergelijkelijk – in één woord: onbetaalbaar.

De woorden ‘waarde’ en ‘waarden’ zijn de verkorte uitdrukkingen geworden voor de manier waarop we over dergelijke ingewikkelde vragen nadenken. Het is geen laakbare manier. Toch is dit eerder een ideaal van hoe we graag willen dat

dingen zouden werken dan een juiste weergave van hoe ze eigenlijk werken. Het leven is immers niet verdeeld in een 'economie' waarin iedereen alleen aan geld en materieel eigenbelang denkt, en een reeks andere sferen (politiek, religie, familie enzovoort) waarin mensen zich totaal anders gedragen. Ware motieven zijn altijd gemengd. Het is belangrijk om hier te benadrukken dat het voor het grootste deel van de menselijke geschiedenis in niemands hoofd zou zijn opgekomen dat je een dergelijk onderscheid zou kunnen maken; het idee alleen al van enerzijds puur eigenbelang en anderzijds puur altruïsme zou al even bizar hebben geleken – net zo bizar als het idee van 'je eigen tijd verkopen'. Zulke concepten werden pas mogelijk toen rond 600 v.Chr. de onpersoonlijke markten in Eurazië ontstonden. Dankzij de uitvinding van het muntgeld kon de mens markten scheppen waar vreemden met elkaar konden omgaan met als enige oogpunt het behalen van materieel voordeel; overal waar deze contantenmarkten verschenen, of dat nu in China, India of het Middellandse Zeegebied was, werden ze al snel opgevolgd door het ontstaan van universele godsdiensten die in elk geval predikten dat materiële zaken niet belangrijk waren en dat de vromen hun goederen onzelfzuchtig moesten afstaan aan goede doelen. Maar geen enkele poging om een absolute firewall op te trekken tussen materieel egoïsme en onzelfzuchtig idealisme – waarde en waarden – heeft ooit succes gehad; het ene sijpelt altijd door naar het andere. En dat gaat nadrukkelijk niet slechts één kant op. Ja, vaak blijkt dat kunstenaars, idealisten, geestelijken en staatslieden heimelijk een persoonlijk materieel voordeel najagen, of soms zelfs iets ergers; maar tegelijk komt het ook wel voor dat zakenlieden prat gaan op hun eergevoel of integriteit, of dat arbeiders zich zorgen maken over de vraag of hun werk wel van nut is voor anderen.

Dat was zeker de primaire overweging voor mensen die zich afvroegen wat nu de grotere betekenis was van hun baan. In de meeste verhalen die ik heb verzameld, stond 'betekenisvol' gelijk aan 'behulpzaam', en 'waardevol' aan 'nuttig'. Laten we eens kijken naar de manieren waarop mensen over de waarde van hun werk dachten:

Autoverkoper: 'Ik werk voor een grote firma die autoleningen voor occasions verstrekt. Ik vraag me vaak af of mijn werk waarde heeft, afgezien dan voor de eigenaren van het bedrijf.'

Ruimtevaartingenieur: 'Het seniormanagement werkt moeiteloos vijftig tot zestig uur per week (en moedigt alle lager geplaatsten aan om dat ook te doen) zodat het lijkt alsof ze het druk hebben, alleen produceren ze niets van waarde. [...] Als kennis en nieuwe techniek worden gecreëerd als bijproducten, zou je kunnen zeggen dat het werk nog enige waarde heeft. Op sommige momenten gebeurde dat, maar dat was eerder uitzondering dan regel.'

Telefonisch verkoper: 'Het is een baan met een maatschappelijke waarde van nul. Als je vakken vult in de supermarkt, doe je in elk geval nog iets waar mensen iets aan hebben. Iedereen heeft boodschappen en andere spullen uit de supermarkt nodig. Als telefonisch verkoper bel je mensen alleen maar op om hun tijd te verdoen en ze lastig te vallen.'

Freelance academisch vertaler: 'In de loop der jaren heb ik artikelen vertaald over zo'n beetje alle academische disciplines, van ecologie tot bedrijfsrecht, sociologie tot IT. De meeste artikelen waren van geen enkele waarde voor de mensheid.'

Apotheker: 'Ik ben in de zorg gaan werken omdat ik dacht dat mijn werk zinvol zou zijn. In werkelijkheid ben ik erachter gekomen dat het medische vakgebied een kaartenhuis is. Ik verwerp het idee dat artsen oprecht nuttig werk doen.'

Ambtenaar: 'Geen van deze banen is ooit van nut geweest voor iemand.'¹⁵⁷

De meeste lezers zullen hier niet vreemd van opkijken; dit is wel zo'n beetje wat iedereen over zijn werk zou zeggen als ze er in abstracte termen over moesten praten. Zoals Erics vader al opmerkte in hoofdstuk 3, nadat hij Eric een 'onzinnige malloot' had genoemd omdat hij ontslag had genomen van zo'n goedbetaalde baan: 'Wat voor nut zou dat werk trouwens voor iemand kunnen hebben?'

De hierboven geciteerde telefonisch verkoper verwees expliciet naar 'maatschappelijke waarde' – waarde voor de samenleving als geheel. Dat concept kwam ook periodiek in andere verhalen voorbij:

Manager Vereniging van Eigenaren: 'Het managen van Verenigingen van Eigenaren is honderd procent onzin. Rijke mensen kopen samen met een stel andere rijke vreemden een appartementsgebouw en huren iemand van buiten in om de boel te managen en te onderhouden. De enige reden waarom deze baan

bestaat, is dat de eigenaren elkaar niet vertrouwen. Ik heb dat werk drie jaar gedaan en nooit iets gemerkt van een spoortje maatschappelijke waarde.'

Of denk aan Nigel de gegevensperfectioneerder uit hoofdstuk 4, die honderden uren besteedde aan het doornemen van informatie over bedrijfskaarten op zoek naar niet-bestaande fouten:

Gegevensperfectioneerder: 'Ik denk echt dat als we aanmeldingen zouden verwerken voor een doel met meer maatschappelijke waarde – bijvoorbeeld een orgaandonorregister of kaartjes voor Glastonbury – ik het anders zou hebben ervaren.'

Het is interessant om deze twee uitspraken naast elkaar te zetten, want daaruit blijkt dat het bij 'maatschappelijke waarde' voor de meeste mensen niet alleen om het scheppen van waarde of zelfs vrije tijd gaat. Het gaat net zozeer om het scheppen van sociale omgang. Dankzij orgaandonatie kunnen mensen iemand anders het leven redden; dankzij het muziekfestival in Glastonbury kunnen mensen samen door de modder ploegen, blowen en naar hun favoriete band kijken – dat wil zeggen: elkaar plezier en blijdschap schenken. Zulke collectieve ervaringen kun je beschouwen als 'duidelijke maatschappelijke waarde'. Maar als je het rijke mensen gemakkelijker maakt om elkaar te vermijden (het is een berucht gegeven dat zeer rijke mensen bijna altijd een hekel hebben aan hun burens), geef je blijk van 'geen spoortje maatschappelijke waarde'.

Deze 'maatschappelijke waarde' kan natuurlijk niet worden gemeten, en als je eens zou praten met een van de geciteerde werknemers uit dit boek, zou je merken dat ze ieder een iets ander idee hebben van wat er nuttig of waardevol is voor de maatschappij en wat niet. Toch vermoed ik dat ze het over minstens twee dingen met elkaar eens zouden zijn: ten eerste, het belangrijkste wat je uit je werk haalt, zijn (1) geld om je lasten mee te betalen en (2) de kans om een positieve bijdrage te leveren aan de wereld. Ten tweede: dat er een omgekeerde relatie bestaat tussen die twee. Hoe meer jouw werk anderen helpt en tot nut is en hoe meer maatschappelijke waarde je schept, hoe minder je er waarschijnlijk voor wordt betaald.

De omgekeerd evenredige relatie tussen maatschappelijke waarde van werk en wat je er waarschijnlijk voor wordt betaald

Virtutum omnium pretium in ipsis est.

– Epictetus

Die uitspraak deed ik in het oorspronkelijke artikel over onzinbanen uit 2013, want dat was me twee jaar daarvoor al opgevallen tijdens mijn ervaring met Occupy Wall Street. Een van de meest gehoorde klachten van de aanhangers van die beweging – vooral van degenen die te veel werkten om veel tijd in het kamp te kunnen doorbrengen, en die alleen kwamen opdagen bij de marsen of hun steun online gaven – was zoiets als: ‘Ik wilde iets nuttigs doen met mijn leven; een baan vinden die een positief effect had op anderen, of in elk geval geen schadelijk effect. Maar door de manier waarop deze economie in elkaar zit, is het zo dat als je je hele leven werk doet waarbij je voor anderen zorgt, je uiteindelijk zo onderbetaald wordt en zo diep in de schulden komt, dat je niet meer voor je eigen gezin kunt zorgen.’ Er heerste een diep en blijvend gevoel van woede om dit onrecht.¹⁵⁸ Ik begon die situatie de ‘opstand van de zorgende klassen’ te noemen. Tegelijkertijd vertelden veel Occupiers in Manhattans Zuccotti Park dat ze regelmatig gesprekken hadden met jonge handelaren op Wall Street die langskwamen en dingen zeiden als: ‘Ik weet dat jullie gelijk hebben. Ik lever geen positieve bijdrage aan de wereld, het systeem is corrupt en ik ben waarschijnlijk onderdeel van het probleem. Ik zou direct ontslag nemen als jij me kon laten zien hoe ik het me kan veroorloven om in New York te wonen met een salaris van minder dan een ton.’

Sommige verhalen die we al hebben gelezen, getuigen van dezelfde dilemma’s: denk aan Annie, die vertelde dat veel peuterleidsters uiteindelijk overstapten op een kantoorbaan, omdat ze anders de huur niet konden betalen. Of aan Hannibal, de medisch onderzoeker, die zijn ervaring samenvatte als: ‘Het bedrag dat ik kan vragen voor mijn werk, is bijna perfect omgekeerd evenredig aan hoe nuttig het werk is.’

Dat hier sprake is van een echt probleem, kan worden aangetoond met een eenvoudig gedachte-experiment dat ik al in het artikel uit 2013 noemde: stel je

voor dat er een hele beroepsgroep zou verdwijnen. Daar zal ik nu dieper op ingaan. Als we op een ochtend wakker werden en zouden ontdekken dat niet alleen alle verpleegkundigen, vuilnismannen en monteurs waren verdwenen, maar ook dat alle buschauffeurs, supermarktmedewerkers, brandweerlieden of fastfoodmedewerkers naar een andere dimensie waren afgevoerd, zouden de gevolgen rampzalig zijn. Als alle leerkrachten in het basisonderwijs verdwenen, zouden de meeste kinderen een dag of twee feestvieren, maar de gevolgen op de lange termijn zouden vernietigend zijn. En we kunnen natuurlijk discussiëren over de relatieve voordelen van death metal tegenover die van klezmermuziek, of romantische fictie tegenover sciencefiction, maar het staat wel vast dat de plotselinge verdwijning van bepaalde categorieën auteurs, kunstenaars of muzikanten een deel van de bevolking niets kan schelen of juist blij zou maken, maar dat de wereld voor anderen een ellendigere en deprimerendere plek zou zijn.¹⁵⁹

Hetzelfde kan niet worden gezegd van hedgefondsmanagers, politiek consultants, marketinggoeroes, lobbyisten, bedrijfsjuristen of mensen die zich moeten verontschuldigen dat de timmerman niet kon komen. Zoals Finn al in hoofdstuk 4 over zijn softwarelicentiebedrijf zei: ‘Als ik op maandag op mijn werk zou komen en het hele gebouw was verdwenen, zou niet alleen de maatschappij zijn schouders ophalen, maar ik ook.’ En als bepaalde kantoorgebouwen overal ter wereld – ik weet zeker dat iedere lezer er wel eentje kan bedenken – simpelweg zouden verdwijnen, zou de wereld erop vooruitgaan.

Toch zijn veel van dit soort mensen precies degenen met de allerhoogste salarissen.

Het komt zelfs vaak voor dat schijnbaar belangrijke posities aan de top van de organisatie lange periodes vacant blijven zonder enig merkbaar effect – zelfs niet op de organisaties zelf. Niet al te lang geleden maakte België een constitutionele crisis door bij de formatie van een nieuwe regering, waardoor het land tijdelijk zonder zittende regering kwam te zitten: geen premier, niemand die de leiding had over de zorg, het vervoer of het onderwijs. Die crisis duurde behoorlijk lang – een record van 541 dagen – zonder dat dit ook maar het geringste negatieve effect had op de zorg, het vervoer of het onderwijs. Je kunt je voorstellen dat als de situatie tientallen jaren zou duren, er wel een verschil te merken zou zijn, maar het is niet duidelijk wat voor verschil dat zou zijn en of de positieve effecten zwaarder

zouden wegen dan de negatieve.¹⁶⁰ Een vergelijkbaar geval was onlangs te zien bij het taxibedrijf Uber, toch een van de meest dynamische bedrijven ter wereld. Daar stapte niet alleen oprichter Travis Kalanick op, maar ook nog een heel stel topbestuurders, waardoor het bedrijf ‘momenteel opereert zonder CEO, chief operating officer, chief financial officer en chief marketing officer’ – allemaal zonder enig merkbaar effect op de activiteiten van alledag.¹⁶¹

Er is een reden waarom medewerkers uit de financiële sector, die over het algemeen een hoger salaris ontvangen, bijna nooit staken. Zoals Rutger Bregman al vermeldt, vond er in 1970 in Ierland een bankstaking plaats die een halfjaar duurde. Tegen de verwachting in kwam de economie niet stil te staan; de meeste mensen bleven simpelweg cheques uitschrijven, die na verloop van tijd als een vorm van valuta gingen dienen, maar verder ging het leven gewoon door. Twee jaar eerder staakten de vuilnismannen in New York; al na tien dagen gaf het stadsbestuur toe aan hun eisen, want de stad was onbewoonbaar geworden.¹⁶²

* * *

Slechts weinig economen hebben geprobeerd de maatschappelijke waarde te meten van verschillende beroepen; de meeste economen zouden dat een dwaas idee vinden, maar degenen die het wel hebben geprobeerd, bevestigen meestal dat er inderdaad een omgekeerde relatie bestaat tussen nut en salaris. In een artikel uit 2017 voerden de Amerikaanse economen Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson en E. Glen Weyl een literatuuronderzoek uit naar de ‘externe factoren’ (maatschappelijke kosten) en ‘overloopeffecten’ (maatschappelijke baten) van diverse goedbetaalde beroepen. Ze wilden kijken of het mogelijk was om te berekenen hoeveel elk beroep aan de algehele economie bijdraagt of onttrekt. Hun conclusie was dat de waarden in sommige gevallen – met name voor alle beroepen uit de creatieve industrie – te subjectief waren om te meten, maar dat ze in andere gevallen een ruwe schatting konden maken. Hun conclusie: de maatschappelijk waardevolste werknemers van wie een bijdrage kon worden berekend, waren medisch onderzoekers, die voor elke dollar salaris die zij ontvangen negen dollar aan de algehele waarde van de maatschappij bijdragen. De minst waardevolle waren beroepen in de financiële sector, die gemiddeld 1,80 dollar in waarde aan de

maatschappij onttrekken voor elke dollar die ze verdienen. (En werknemers in de financiële sector verdienen uiteraard vaak zeer goed.)

Dit was hun overzicht:¹⁶³

- onderzoekers +9
- leerkrachten +1
- ingenieurs/technici +0,2
- consultants en IT-professionals 0
- advocaten -0,2
- reclame- en marketingprofessionals -0,3
- managers -0,8
- financiële sectormedewerkers -1,5

Deze lijst lijkt inderdaad het vermoeden van veel mensen over de algehele waarde van dergelijke beroepen te bevestigen, dus het is handig om de cijfers eens zwart op wit te zien. Maar doordat de auteurs zich op de bestbetaalde beroepen hebben gericht, is het nut van dit overzichtje maar beperkt. Leerkrachten zijn waarschijnlijk de slechtst betaalde werknemers op deze lijst, althans gemiddeld, en veel onderzoekers kunnen met vrij weinig rondkomen, dus de resultaten spreken een negatieve relatie tussen salaris en nut niet tegen. Maar voor een goed inzicht in het hele spectrum aan arbeidsplaatsen is een breder overzicht nodig.

Het dichtst daarbij in de buurt komt, voor zover ik weet, een onderzoek dat is uitgevoerd door de Britse New Economic Foundation. De auteurs pasten op zes representatieve beroepen, drie met een hoog inkomen en drie met een laag inkomen, een methode toe die Social Return on Investment Analysis (analyse van maatschappelijk rendement op investering) heet. Dit is het resultaat in het kort:

- bankier – jaarsalaris circa 5 miljoen pond, voor elk verdiend pond wordt naar schatting 7 pond aan maatschappelijke waarde vernietigd;
- directeur reclamebureau – jaarsalaris circa 500.000 pond, voor elk verdiend pond wordt naar schatting 11,50 pond aan maatschappelijke waarde vernietigd;
- fiscaal accountant – jaarsalaris circa 125.000 pond, voor elk verdiend pond wordt naar schatting 11,20 pond aan maatschappelijke waarde vernietigd;

- schoonmaakster in een ziekenhuis – jaarsalaris circa 13.000 pond (6,26 per uur), voor elk verdiend pond wordt naar schatting 10 pond aan maatschappelijke waarde gegenereerd;
- medewerker vuilnisdienst – jaarsalaris circa 12.500 pond (6,10 per uur), voor elk verdiend pond wordt naar schatting 12 pond aan maatschappelijke waarde gegenereerd;
- medewerkster kinderdagverblijf – jaarsalaris circa 11.500 pond, voor elk verdiend pond wordt naar schatting 7 pond aan maatschappelijke waarde gegenereerd.¹⁶⁴

De auteurs geven toe dat veel van hun berekeningen ietwat subjectief zijn, wat logisch is voor dat soort berekeningen, en dat het onderzoek zich alleen richtte op de boven- en onderkant van de salarisschaal. Daardoor blijven de meeste beroepen die in dit boek worden besproken, buiten beschouwing. Die liggen meestal ergens in het midden qua salaris, en in de meeste gevallen is het maatschappelijke voordeel positief noch negatief, maar min of meer neutraal. Toch bevestigt dit onderzoek het algemene principe dat hoe meer nut je werk voor anderen heeft, hoe lager je salaris is.

Er zijn uitzonderingen op dit principe. Artsen zijn het duidelijkste voorbeeld. Artsensalarissen liggen meestal boven aan de schaal, vooral in Amerika, maar toch spelen ze ontegenzegglijk een nuttige rol. Toch zijn er professionele zorgverleners die vinden dat ze niet zo'n uitzondering zijn als ze lijken, zoals de apotheker van een paar bladzijden geleden die vond dat de meeste artsen weinig bijdroegen aan de gezondheid of het geluk van de mens, maar voornamelijk slechts voorschrijvers van placebo's zijn. Dat kan al dan niet zo zijn, maar ik ben niet bevoegd om daarover te oordelen. Het vaak genoemde feit dat de mens sinds ongeveer 1900 veel langer leeft, en dat dit eerder het gevolg is van verbeteringen op het gebied van hygiëne, voeding en andere factoren in de volksgezondheid dan van verbeteringen in de medische behandeling,¹⁶⁵ duidt erop dat je zou kunnen beweren dat de (zeer slecht betaalde) verpleegkundigen en schoonmakers in een ziekenhuis een grotere bijdrage leveren aan de positieve zorgresultaten dan de (zeer goed betaalde) artsen van dat ziekenhuis.

Er is nog een handjevol andere uitzonderingen. Veel loodgieters en elektriciens bijvoorbeeld verdienen goed ondanks hun grote nut; een deel van het laagbetaalde werk is vrij zinloos – maar tot op grote hoogte lijkt de regel wel te kloppen.¹⁶⁶

De redenen voor deze omgekeerde relatie tussen maatschappelijk nut en hoogte van de vergoeding zijn echter een heel andere zaak. Geen van de voor de hand liggende antwoorden lijkt te passen. Bijvoorbeeld: het onderwijsniveau is heel belangrijk voor het bepalen van de salarisniveaus, maar als het simpelweg een kwestie was van opleiding en studie, zou het Amerikaanse hoger onderwijs er niet zo slecht aan toe zijn als nu, met duizenden afgestudeerden met een mastertitel die nu rond moeten komen van een lerarenbaan en onder de armoedegrens leven – en zelfs afhankelijk zijn van de voedselbank.¹⁶⁷ Aan de andere kant, als we het enkel over vraag en aanbod hebben, zou het onmogelijk zijn om te begrijpen waarom Amerikaanse verpleegkundigen zoveel minder verdienen dan bedrijfsjuristen, ondanks het feit dat er in de Verenigde Staten momenteel een acuut gebrek is aan opgeleide verpleegkundigen en een enorm overschot aan pas afgestudeerde advocaten.¹⁶⁸

Ongeacht wat de redenen zijn – en ik persoonlijk denk dat klassenmacht en klassenloyaliteit er veel mee te maken hebben – is het verontrustendste aan de situatie het feit dat zoveel mensen de omgekeerd evenredige relatie niet alleen erkennen, maar ook goedkeuren. Dat deugd zijn eigen beloning is, zoals de oude stoïcijnen al beweerden.

Dat argument wordt al heel lang gebruikt voor leerkrachten. Je hoort heel vaak dat leraren op hogescholen of middelbare scholen niet zoveel horen te verdienen, of zeker niet zo goed als advocaten of leidinggevenden, want je wilt toch niet dat mensen door hebzucht worden gemotiveerd voor een baan in het onderwijs. Het argument zou tot op zekere hoogte hout snijden als het consistent zou worden toegepast – maar dat gebeurt nooit. (Ik heb nog nooit iemand hetzelfde horen beweren over artsen.)

Je zou zelfs kunnen beweren dat de notie dat iedereen die een nuttige bijdrage levert aan de maatschappij niet te goed moet verdienen, een perversie van het egalitarisme is.

Ik zal uitleggen wat ik daarmee bedoel. De moreel filosoof G.A. Cohen betoogde dat er iets valt te zeggen voor een gelijk inkomen voor alle leden van een

samenleving, op basis van de volgende redenering (of in elk geval mijn gebastardeerde samenvatting van die redenering): waarom, zo begint hij, zou je bepaalde mensen meer betalen dan andere? De rechtvaardiging daarvoor is gewoonlijk dat sommige mensen meer produceren of een nuttigere bijdrage leveren aan de maatschappij dan anderen. Maar dan moeten we ons afvragen waarom dat het geval is:

1. Als sommige mensen getalenteerder zijn dan anderen (ze kunnen bijvoorbeeld mooi zingen, zijn een komisch genie of een wiskundetalent), zeggen we dat ze een 'gave' hebben. Als iemand al een voordeel heeft (een 'gave'), is het niet logisch om hem om die reden nog een aanvullend voordeel (meer geld) te geven.
2. Als sommige mensen harder werken dan anderen, is het meestal onmogelijk om vast te stellen of dat komt doordat ze een grotere capaciteit voor arbeid hebben (weer een gave) of doordat ze ervoor kiezen om hard te werken. In het eerste geval is het niet logisch om hen nog verder te belonen voor hun aangeboren voordeel op anderen.
3. Zelfs als je zou kunnen bewijzen dat sommige mensen puur uit eigen keuze harder werken dan anderen, zou je nog moeten vaststellen of ze dat deden uit altruïstische motieven – ze produceren meer omdat ze graag een bijdrage willen leveren aan de maatschappij – of uit eigenbelang, omdat ze een groter deel zelf willen houden.
4. Als ze meer produceren omdat ze de maatschappelijke rijkdom willen vergroten, zou een hoger salaris tegenstrijdig zijn aan hun doel. Het zou moreel gezien alleen logisch zijn om diegenen te belonen die door eigenbelang worden aangedreven.
5. Aangezien motieven van de mens vaak veranderen, kun je de beroepsbevolking niet simpelweg indelen in egoïsten en altruïsten. Je moet ofwel iedereen belonen die zich meer inspant, of niet. Beide opties betekenen dat je iemands intenties frustreert. Altruïsten zullen gefrustreerd zijn in hun pogingen om een bijdrage te leveren aan de maatschappij, terwijl egoïsten gefrustreerd raken in hun pogingen om een bijdrage te leveren aan zichzelf. Als je tot een keuze wordt gedwongen, is het moreel gezien beter om de egoïsten te frustreren.

6. Daarom moeten mensen geen hoger salaris ontvangen of op een andere manier worden beloond voor een grotere inspanning of productiviteit op het werk. [169](#)

Die logica is waterdicht. Veel van de onderliggende aannames zou je om diverse redenen kunnen betwisten, maar in dit hoofdstuk ben ik niet zozeer geïnteresseerd in de vraag of er een morele onderbouwing bestaat voor een gelijke verdeling van inkomsten, maar eerder in de observatie dat onze maatschappij in veel opzichten de punten 3 en 4 heeft omhelsd – maar dan zonder 1, 2, 5 of 6. Wat van kritiek belang is, is dat ervan wordt uitgegaan dat het onmogelijk is om werknemers te sorteren op motieven. Je hoeft alleen maar te kijken naar de carrière die een werknemer heeft gekozen. Is er een bepaalde reden waarom iemand dit werk doet, afgezien van het geld? Zo ja, behandel die persoon dan alsof punt 4 van toepassing is.

Het gevolg daarvan is dat het gevoel bestaat dat mensen die ervoor kiezen om een bijdrage te leveren aan de maatschappij, en vooral degenen met de voldoening dat ze wéten dat ze een bijdrage leveren aan de maatschappij, echt niet mogen verwachten dat ze ook nog eens een middenklassesalaris, doorbetaalde vakantiedagen en een genereuze pensioenvoorziening krijgen. Tegelijkertijd heerst ook het gevoel dat de mensen die lijden door de wetenschap dat zij enkel voor het geld nutteloos of zelfs schadelijk werk doen, precies om die reden moeten worden beloond met meer geld.

Op politiek niveau zie je dit voortdurend. In Groot-Brittannië bijvoorbeeld hebben acht jaar lange ‘bezuinigingen’ geleid tot effectieve loonverlagingen voor bijna iedereen die een directe en duidelijke bijdrage levert aan de maatschappij: verpleegkundigen, buschauffeurs, brandweerlieden, informatiemedewerkers bij de spoorwegen, medische hulpverleners. Het is zelfs zover gekomen dat voltijds werkende verpleegkundigen nu afhankelijk zijn van voedselbanken. Maar de regerende partij was er zo trots op dat ze deze situatie had gecreëerd, dat parlamentsleden telkens collectief juichten als er weer een wet werd aangenomen tegen een salarisverhoging voor verpleegkundigen of politiemensen. Diezelfde partij hield er berucht coulante meningen op na over de sterke salarisstijging voor die bankiers uit de City die een paar jaar eerder bijna de wereldeconomie hadden laten instorten. Toch bleef die regering enorm populair. Er lijkt een idee te bestaan

dat een ethos van collectieve zelfopoffering voor het gezamenlijk belang buitenproportioneel hóórt neer te komen op degenen die zich, door hun baankeuze, toch al opofferen voor het algemeen belang. Of die eenvoudigweg bevrediging putten uit het feit dat hun werk productief en nuttig is.

Dat is alleen logisch als je er eerst van uitgaat dat werk – specifiek gezegd: betaald werk – een waarde op zich is; zozeer zelfs dat de motieven van de persoon die de baan aanneemt of de effecten van het werk hooguit secundaire overwegingen zijn. De keerzijde van de linkse demonstranten die met borden zwaaien met daarop ‘Meer banen’ is de rechtse toeschouwer die mompelt: ‘Zoek toch een baan!’ Er lijkt een brede consensus te bestaan, niet alleen dat werken goed is, maar juist dat níét werken heel erg slecht is; dat iedereen die zich harder inspant dan hij zou willen voor een baan die hij niet echt leuk vindt, een slecht persoon is, een klaploper, een werkontduiker, een verachtelijke parasiet die geen sympathie of openbare steun waard is. Dat gevoel wordt net zozeer verwoord door de liberale politicus die bezwaar maakt tegen het lijden van ‘hardwerkende mensen’ (hoe zit het met mensen die maar een beetje hard werken?) als door conservatieven die bezwaar maken tegen werkschuwe mensen en ‘uitkeringskoninginnen’. Nog opvallender is dat dezelfde waarden nu worden toegepast aan de top. We horen niet veel meer over de luie rijken – niet omdat ze niet meer bestaan, maar omdat hun luiheid niet meer wordt bewonderd. Tijdens de crisisjaren van de jaren dertig keken arme mensen graag naar films over de romantische escapades van playboyachtige miljonairs. Tegenwoordig lezen ze liever over heldhaftige CEO’s en hun zestigurige werkweek.¹⁷⁰ Britse kranten en tijdschriften staan zelfs vol met dat soort verhalen over de koninklijke familie die, zo weten we nu, zich zoveel uur per week bezighoudt met het voorbereiden op en uitvoeren van hun rituele functies, dat ze amper aan een privéleven toekomen.

In veel ervaringsverhalen werd iets gezegd over deze moraliteit van werk als middel op zich. Clement had naar eigen zeggen een ‘onzinbaan waarin ik beurzen moest beoordelen aan een openbare universiteit’ in het middenwesten van de Verenigde Staten. In de rustige uren, en dat waren de meeste uren, las hij online artikelen over alternatieve politieke denkbeelden. Na verloop van tijd begon hij te beseffen dat veel van het geld dat door zijn kantoor stroomde, direct verbonden was met Amerikaanse krijgsdaden in Irak en Afghanistan. Hij nam ontslag en begon, tot verrassing en consternatie van zijn collega’s, aan een slechter

verdienende baan bij de gemeente. Daar moest hij moeilijker werk doen, maar 'het is in elk geval interessant en van nut voor anderen'.

Wat Clement verbaasde, was hoe iedereen op zijn vorige werk dacht dat ze moesten doen alsof ze bijna bezweken onder hun verantwoordelijkheden, terwijl ze eigenlijk vrij weinig te doen hadden:

Clement: 'Mijn collega's hadden het er vaak over hoe druk het kon worden en hoe hard ze werkten, terwijl ze altijd al om een uurtje of twee, drie naar huis gingen. Hoe heet dat ook alweer, die openlijke ontkenning van de glasharde werkelijkheid?

Ik denk telkens weer aan de druk die wordt uitgeoefend om onszelf en anderen te waarderen op basis van hoe hard we werken in een baan die we liever niet zouden hebben. Volgens mij hangt die mentaliteit in de lucht. We snuiven die op en ademen die uit als een sociale reflex; die houding is een van de richtlijnen in sociale relaties: als je je lichaam en ziel niet vernietigt door middel van betaald werk, doe je iets niet goed. Moeten we dan geloven dat we ons opofferen voor onze kinderen, die we nooit zien omdat we de hele fucking dag op ons werk zitten!?'

Volgens Clement was deze druk vooral aanwezig in wat hij noemde de door Duits protestantisme beïnvloede cultuur van het Amerikaanse middenwesten. Anderen spraken over puritanisme, maar het gevoel blijkt niet beperkt te zijn tot protestante of Noord-Atlantische streken. Het bestaat overal; de verschillen liggen meer in de intensiteit ervan. En als de waarde van werk deels wordt bepaald door het feit dat het iets is 'wat we liever niet doen', dan is alles wat we liever wel zouden doen niet zozeer werk, maar spel, of hobby, of iets wat we in onze vrije tijd doen en waar dus geen materiële beloning tegenover hoeft te staan. Waarschijnlijk hoeft er geen enkele betaling tegenover te staan.

Dat sluit zeker aan bij mij eigen ervaring. De meeste academici worden tot hun carrière aangetrokken omdat ze van kennis houden en enthousiast zijn over ideeën. Bijna iedereen die zeven jaar van zijn leven heeft besteed aan het halen van een mastertitel, weet dat ze net zo goed drie jaar rechten had kunnen studeren en dan een baan had kunnen vinden met een aanzienlijk hoger startsalaris. Maar als twee academici van dezelfde afdeling even bijkletsen bij een kop koffie, is de liefde

voor kennis of het enthousiasme over ideeën toch wel het laatste waar ze over praten. In plaats daarvan klagen ze over al die administratieve verantwoordelijkheden waardoor ze worden overspoeld. Toegegeven, dat komt deels doordat er van academici wordt verwacht dat ze steeds minder tijd besteden aan lezen en schrijven en steeds meer aan administratieve problemen,¹⁷¹ maar zelfs als je werkt aan een spannende nieuwe intellectuele ontdekking, wordt het als ongepast gezien als je doet alsof je van je werk geniet terwijl anderen dat overduidelijk niet doen. Sommige academische omgevingen zijn meer anti-intellectueel dan andere. Maar overal heerst op zijn minst het gevoel dat de aangename aspecten van je roeping, zoals nadenken, niet de aspecten zijn waar je voor wordt betaald; die kun je beter beschouwen als de sporadische verzetjes die je krijgt als erkenning voor je echte werk, dat grotendeels bestaat uit formulieren invullen.

Academici worden niet betaald voor het schrijven of beoordelen van onderzoeksartikelen, maar de universiteiten die hen betalen, erkennen, weliswaar schoorvoetend, dat onderzoek deel uitmaakt van hun functieomschrijving. In het bedrijfsleven is de situatie nog erger. Geoff Shullenberger, een schrijvend hoogleraar aan New York University, reageerde op mijn essay uit 2013 met een blog. Daarin beweert hij dat veel bedrijven nu denken dat als er werk is dat op een of andere manier bevredigend is, zij er eigenlijk niet voor hoeven te betalen:

Graeber merkt op dat onzinbanen een morele dwang bevatten: ‘Als je niet de hele tijd actief bezig bent – ongeacht waarmee – ben je een slecht persoon.’ Maar de keerzijde van die logica lijkt te zijn: als je activiteit x leuk vindt, als die activiteit waardevol, betekenisvol is en voor jou een intrinsieke beloning bevat, mag je niet verwachten dat je daar (goed) voor wordt betaald; je moet de arbeid gratis weggeven, zelfs (vooral) als je anderen daarmee de kans geeft om te profiteren. Met andere woorden: wij verdienen de kost met het werk dat jij graag (gratis) doet, maar we houden je onder de duim door ervoor te zorgen dat je de kost verdient met iets waar je een hekel aan hebt.’

Shullenberger gaf vertaalwerk als voorbeeld. Een alinea of document van de ene taal naar de andere vertalen, is niet iets wat veel mensen voor de lol doen, vooral niet als het om gortdroge zakelijke teksten gaat; toch kun je je voorstellen dat er

mensen zijn die dit om een andere reden dan de betaling doen. (Om hun taalvermogen te vergroten bijvoorbeeld.) De meeste leidinggevenden die horen dat er iets moet worden vertaald, proberen dus meteen of ze iemand kunnen vinden die dat gratis doet. Toch zijn dezelfde leidinggevenden bereid om dikke salarissen te betalen aan ‘onderdirecteuren voor creatieve ontwikkeling’ en dat soort lui, die geen klap uitvoeren. (Sterker nog, die leidinggevenden zijn vaak zelf de onderdirecteur voor creatieve ontwikkeling, en het enige wat ze doen, is proberen te bedenken hoe ze anderen gratis kunnen laten werken.)

Shullenberger spreekt over een opkomend ‘voluntariaat’, en kapitalistische bedrijven die niet de resultaten oogsten van betaalde arbeid, maar van onbetaalde stagiairs, online enthousiastelingen, activisten, vrijwilligers en hobbyisten en die de resultaten van populair enthousiasme en creativiteit ‘digitaal deelpachten’ om het resultaat te privatiseren en marketen.¹⁷² De gratis software-industrie is daarvan – heel verkeerd – een schoolvoorbeeld geworden. De lezer herinnert zich Pablo nog, die in hoofdstuk 2 de notie van oplapwerker introduceerde: softwareontwikkeling was onderverdeeld in het interessante en uitdagende werk zoals het ontwikkelen van kerntechnologieën, en het langdradige oplapwerk waarmee verschillende kerntechnologieën konden samenwerken, omdat de ontwerpers nooit hadden stilgestaan bij hun compatibiliteit. Zijn belangrijkste punt was dat ‘open source’ steeds meer is gaan betekenen dat alle leuke klussen gratis worden gedaan:

Pablo: ‘Zo’n twintig jaar geleden wilden bedrijven niets weten van open-sourcesoftware en werden alle kerntechnologieën in-house ontwikkeld. Maar tegenwoordig vertrouwen bedrijven zwaar op open source en nemen ze softwareontwikkelaars bijna alleen nog maar aan om de gratis kerntechnologieën op te lappen. Dat komt erop neer dat je mensen de niet-bevredigende klussen overdag tijdens kantooruren ziet doen, waarna ze ’s avonds bezig zijn met bevredigend werk aan kerntechnologieën. Dat leidt tot een interessante vicieuze cirkel: aangezien mensen gratis aan kerntechnologieën werken, investeert geen enkel bedrijf meer in die technologieën. Door de onderinvestering worden veel kerntechnologieën niet afgemaakt en zijn ze slecht van kwaliteit, met ruwe kantjes, bugs enzovoort. Daardoor ontstaat er weer behoefte aan een oplapwerker en dus een groei in oplapwerk.’

Dit is de paradox: hoe meer de softwareontwikkelaars online samenwerken en creatief werk uitvoeren simpelweg omdat ze het zo leuk vinden, als geschenk aan de mensheid, hoe minder de prikkel om ervoor te zorgen dat de software compatibel is met andere software en hoe meer diezelfde technici overdag in hun betaalde baan tijd besteden aan het oplappen van de schade – en daarmee het onderhoudswerk doen dat niemand gratis wil doen. Tot slot:

Pablo: ‘Ik vermoed dat we deze dynamiek ook gaan terugzien in andere industrieën. Als mensen bijvoorbeeld bereid zijn om gratis nieuwsartikelen te schrijven, zou niemand meer een professionele journalist willen betalen. Dat geld komt dan bij de pr- en reclame-industrie terecht. Uiteindelijk daalt de kwaliteit van het nieuws vanwege financieringsgebrek.’

Je zou kunnen beweren dat dit nu al gebeurt, want steeds minder kranten hebben verslaggevers in dienst. Ik wil hier echter niet de complexe en vaak geheimzinnige arbeidsregelingen ontrafelen die uit dit ethos voortvloeien, maar enkel het bestaan van het ethos zelf vastleggen. De houdingen jegens arbeid zijn veranderd. Waarom? Hoe kan het dat zoveel mensen nu vinden dat zelfs ellendig, overbodig werk moreel te prefereren is boven geen werk?

Hier moeten we stilstaan bij de geschiedenis van de veranderende ideeën over werk zelf.

De theologische bron van onze houding ten opzichte van arbeid

De mens is in de zichtbare wereld geschapen naar het beeld en de gelijkenis van God zelf en hij is erin geplaatst om de aarde te onderwerpen [...] Want alleen de mens is in staat om te werken, en alleen de mens werkt, waardoor hij tegelijkertijd zijn bestaan op aarde verwezenlijkt.

– Johannes Paulus II, *Laborem Exercens* (*Over de menselijke arbeid*), 1981

We kunnen arbeid definiëren als elke inspanning van lichaam of geest die deels of volledig is ondergaan met als doel om goed te doen, anders dan het genot dat we aan het werk beleven.

– Alfred Marshall, *Principles of Economics*, 1890

Wat is ‘werk’? Gewoonlijk vinden we werk het tegengestelde van spel. Spel wordt op zijn beurt gedefinieerd als alle actie die men voor eigen doel onderneemt, voor zijn plezier of gewoon om het spelen. Werk is dus een activiteit – meestal lastig en herhalend – die je niet voor jezelf uitvoert en die je waarschijnlijk nooit voor jezelf zou uitvoeren, of in elk geval niet lang, maar die je uitvoert om iets anders te bereiken (om aan voedsel te komen bijvoorbeeld, of om een mausoleum te bouwen).

In de meeste talen komt wel een woord voor dat zich laat vertalen met ‘werk’, maar de precieze grenzen tussen wat wij aanduiden met ‘werk’, ‘spel’, ‘onderwijzen’, ‘leren’, ‘ritueel’ en ‘koestering’ lopen per cultuur sterk uiteen. De traditie die in de meeste delen van de wereld de gevoeligheden rond het onderwerp ‘werk’ heeft vormgegeven, grijpt terug op het oostelijke deel van het Middellandse Zeegebied. Daar werd het voor het eerst genoemd in de vroege hoofdstukken van het boek Genesis en in de werken van de Griekse eposdichter Hesiodos. In zowel het verhaal over de Hof van Eden als de mythe over Prometheus wordt het feit dat de mens moet werken gezien als een straf omdat mensen tegen een goddelijke Schepper in zijn gegaan. Maar tegelijkertijd wordt werk zelf, dat mensen het vermogen geeft om voedsel, kleding en uiteindelijk onze eigen materiële wereld te produceren, in beide werken gepresenteerd als een bescheidener concretisering van de goddelijke macht van de schepping zelf. We zijn, zoals existentialisten het graag zeggen, veroordeeld tot vrijheid, gedwongen om de goddelijke macht van de schepping tegen onze wil te handhaven, want de meeste mensen zouden liever de dieren in Eden een naam geven, nectar en ambrosia verorberen op een banket op de Olympus of toekijken hoe gebraden ganzen in onze wachtende keel vliegen in het Land van Kokanje dan dat we snijwonden en eelt oplopen terwijl we de grond proberen te bewerken.

Je zou kunnen beweren dat dit simpelweg in alle gevallen een poëtische extrapolatie is van de twee belangrijkste aspecten van onze gemeenschappelijke definitie van werk: ten eerste dat werk iets is wat niemand gewoonlijk voor de lol

doet (en dus een straf is); ten tweede dat we toch werken om iets te bereiken wat verder gaat dan het werk zelf (en dus een schepping). Maar het feit dat dit 'iets wat verder gaat' moet worden gezien als een schepping, is niet vanzelfsprekend. Het is zelfs nogal vreemd. Van het meeste werk kun je immers niet zeggen dat het iets 'schept'; vaak is het een kwestie van dingen handhaven en herschikken.¹⁷³ Neem bijvoorbeeld een theekopje. Dat 'produceren' we één keer. We wassen het duizend keer af. Zelfs werk dat we als 'productief' beschouwen – aardappels verbouwen, een schep smeden, een computer assembleren – kun je net zo gemakkelijk beschouwen als het verzorgen, transformeren, omvormen en herschikken van materialen en elementen die al bestaan.

Daarom vind ik dat ons concept van 'productie' en onze aanname dat werk wordt gedefinieerd door de 'productiviteit' ervan in wezen theologisch is. De joods-christelijke God schiep hemel en aarde vanuit het niets. (Dat is op zich best ongebruikelijk: de meeste goden werken met bestaande materialen.) Zijn volgelingen van de laatste dagen en hun nakomelingen vinden zichzelf vervloekt omdat ze God in dat opzicht nabootsen. De behendigheid die erbij komt kijken, de manier waarop de meeste menselijke arbeid, die in geen enkel opzicht als 'productief' kan worden beschouwd, op die manier verdwijnt, wordt grotendeels bepaald door iemands geslacht. In de bekende woorden uit het verhaal over de zondeval uit het boek Genesis veroordeelt God de man tot het bewerken van de aarde ('In het zweet des aanschijns zult gij uw brood verdienen') en de vrouw tot een pijnlijke baring van kinderen ('Ik zal zeer vermenigvuldigen uw smart, namelijk uwer dracht; met smart zult gij kinderen baren').¹⁷⁴ De 'productieve' arbeid van de man wordt hier dus omkaderd als het equivalent van een bevalling, die vanuit oogpunt van de man (niet zozeer vanuit de vrouw, maar er wordt hier vooral een mannelijk oogpunt gepresenteerd) het dichtst bij een pure *creatio ex nihilo* komt van alles wat een mens kan presteren – aangezien de zuigeling volledig gevormd uit het niets verschijnt.

Maar het is ook pijnlijke 'arbeid'.

Deze conceptie kennen wij nog steeds, bijvoorbeeld in de manier waarop sociologen 'productie' en 'reproductie' gebruiken. Etymologisch gezien is het werkwoord 'produceren' afgeleid van het Latijnse *producere*, 'voortbrengen' of 'tonen'. Beide woorden, productie en reproductie, zijn gebaseerd op dezelfde kernmetafoor: in het ene geval lijken objecten volledig gevormd uit een fabriek

tevoorschijn te komen; in het andere geval lijken baby's volledig gevormd uit een vrouwenlichaam tevoorschijn te komen. In geen van beide gevallen is dat natuurlijk waar. Maar zoals in veel patriarchale samenlevingen denken mannen graag dat zij op sociale of culturele wijze datgene doen wat vrouwen op natuurlijke wijze doen. Productie is dus tegelijkertijd een variatie op een mannenfantasie over bevallen en over de daad van een mannelijke scheppende God die op soortgelijke wijze enkel dankzij de kracht van zijn geest en zijn woorden hemel en aarde schiep. Mannen zien zichzelf ook graag als scheppers van de wereld, alsof die aan hun geest en spierkracht is ontsproten, en beschouwen dat als de essentie van 'werk', terwijl de daadwerkelijke arbeid van opruimen en onderhouden aan vrouwen wordt overgelaten, om daarmee deze illusie mogelijk te maken.

De oorsprong van de Noord-Europese notie van betaalde arbeid als noodzaak voor de volledige vorming tot volwassen mens

Het is belangrijk om de theologische oorsprong van deze gedachtegang te vermelden. De meeste kernovertuigingen uit de moderne economische theorie grijpen terug op theologische argumenten; zo is de uitspraak van Sint-Augustinus dat we vervloekt zijn met oneindige wensen in een eindige wereld en dus van nature in concurrentie verwickeld zijn met elkaar – die in de zeventiende eeuw in seculiere vorm terugkeert in Thomas Hobbes – de basis geworden voor de aanname dat rationele menselijke handelingen grotendeels een kwestie zijn van 'economiseren': de optimale toewijzing van schaarse middelen door rationele handelaars in een concurrentiegericht wereld.

In middeleeuws Europa, toen economische zaken onder jurisdictie van de Kerk vielen, hoefde niemand natuurlijk te doen alsof deze vraagstukken niet theologisch van aard waren. Toch werd er in die periode nog een element toegevoegd, dat niet expliciet theologisch was en waarvan het belang voor latere

ideeën over arbeid niet genoeg kan worden onderstreept. Dat is de notie van 'dienst',¹⁷⁵ een zeer Noord-Europees idee.

In theorie was de feodale maatschappij een uitgebreid dienstensysteem: niet alleen lijfeigenen, maar ook lagere feodale landheren 'dienden' hogergeplaatste heren, net zoals de hogere landheren feodale diensten verrichtten voor de koning. De dienstvorm die echter de belangrijkste en diepgaandste invloed op mensenlevens had, was niet de feodale dienst maar wat historisch sociologen 'levenscyclusdienst' noemen. Van bijna iedereen werd verwacht dat zij ongeveer de eerste zeven tot vijftien jaar van zijn of haar arbeidsleven in de leer gingen bij andermans huishouden. Bijna iedereen is wel bekend met vakgildes, waarbij tieners eerst als leerling voor een meestervakman gingen werken en daarna gezel werden, maar pas als zij de status van meestervakman hadden bereikt, hadden ze genoeg middelen om te kunnen trouwen en hun eigen huishouden en vakwerkplaats te beginnen en zelf leerlingen aan te nemen. Het systeem was niet beperkt tot ambachtslieden. Zelfs van boeren werd gewoonlijk verwacht dat zij vanaf hun tienerjaren in de leer gingen op een andere boerderij, meestal van een iets rijkere boer. Deze vorm van dienstverlening werd van jongens en meisjes verwacht (dat is wat melkmeiden waren: boerendochters in hun dienstverlenende jaren) en zelfs van de elite. Het bekendste voorbeeld daarvan zijn de pages, die leerling-ridders waren. Maar zelfs van edelvrouwen werd verwacht dat zij, tenzij ze aan de top van de hiërarchie stonden, in hun tienerjaren werkzaam waren als hofdame: bediendes die een getrouwde edelvrouw van een iets hogere rang dienden en haar kabinet, toilet, maaltijden enzovoort verzorgden, totdat zij zelf in een positie waren gekomen dat ze konden trouwen en aan het hoofd van een aristocratisch huishouden stonden. Aan het koninklijke hof waren ook nog 'kamerheren' aanwezig, die het kabinet van de koning verzorgden.¹⁷⁶

Jonge edelen konden vaak een erfenis tegemoetzien, of in elk geval wachten op het moment waarop hun ouders besloten dat ze oud en opgeleid genoeg waren om een titel en goederen te krijgen. Dat gold soms ook voor dienaren in het boerenbedrijf, maar over het algemeen kregen bedienden, vooral als ze uit het gewone volk kwamen, loon en werd er verwacht dat zij het grootste deel ervan spaarden. Op deze manier kwamen ze dus aan de kennis en ervaring om een huishouden, werkplaats of boerderij te bestieren en ook aan het geld om er een te kopen – of, in het geval van vrouwen, om een huwelijkskandidaat een bruidsschat

te bieden zodat hij datzelfde kon doen. Het gevolg daarvan was dat de middeleeuwse mens pas laat trouwde, zo rond hun dertigste, en dat de 'jeugd' – de adolescentie, een tijd waarin je geacht werd je ietwat ruig, wellustig en opstandig te gedragen – vaak wel vijftien tot twintig jaar duurde.

Het feit dat dienaren werden betaald, is belangrijk, want dat betekende dat hoewel loonarbeid in het noorden van Europa al eeuwen voor de opkomst van het kapitalisme bestond, bijna iedereen in de Middeleeuwen ervan uitging dat het iets was waar fatsoenlijke mensen zich alleen in de eerste fase van hun arbeidsleven mee bezighielden. Diensten en loonarbeid hingen sterk samen; zelfs in de tijd van Oliver Cromwell werden dagarbeiders nog altijd 'dienaren' genoemd. Dienstverlening werd dan weer vooral gezien als het proces waarin jonge mensen niet alleen hun vak, maar ook de 'manieren' leerden, dus het gedrag dat paste bij een verantwoordelijke volwassene. Dit is een vaak geciteerd verslag van een Venetiaan die rond 1500 een bezoek bracht aan Engeland:

De Engelsen tonen een sterk gebrek aan affectie voor hun kinderen, want nadat ze hen hooguit tot hun zevende of negende jaar thuis hebben gehouden, sturen zij hen, zowel de mannen als de vrouwen, weg om in de leer te gaan in huishoudens van anderen, waar ze meestal zeven of negen jaar verblijven.¹⁷⁷ En dat zijn leerlingenschappen, en in die tijd voeren zij allerhande klussen uit; en slechts weinigen zijn vrijgesteld van dit lot, want iedereen, ongeacht hoe rijk, stuurt zijn kinderen naar anderen en ontvangt op zijn beurt de kinderen van anderen. En als zij werden gevraagd naar de reden voor deze zware behandeling, luidde het antwoord dat hun kinderen hierdoor betere manieren zouden leren.¹⁷⁸

Manieren gingen in de Middeleeuwen en vroegmoderne tijd verder dan slechts etiquette; manieren waren ook de algemenere manier van gedrag en levenshouding, je gewoonten, voorkeuren en gevoeligheden. Jonge mensen werden geacht – tenzij ze geestelijken en geleerden wilden worden – tegen een loon in andermans huishouden te werken omdat datgene wat wij als betaald werk en onderwijs zien in die tijd grotendeels hetzelfde waren; beide waren een proces om zelfdiscipline te leren, om te leren over 'het bereiken van meesterschap in

eenieders lagere wensen'¹⁷⁹ en hoe je je als een echte, allesomvattende volwassene moest gedragen.

Dat wil niet zeggen dat er in de middeleeuwse cultuur geen plaats was voor de jeugdige onbesuisdheid. Integendeel. Zelfs als jonge mensen in de leer waren bij iemand anders, schiepen ze ook een eigen, alternatieve cultuur, die draaide om jeugdloges met namen als de Heren van Wangedrag en de Abten van Redeloosheid, die soms zelfs tijdens volksfestivals de macht mochten overnemen. Maar uiteindelijk was gedisciplineerd werken onder leiding van een volwassen hoofd van de huishouding bedoeld om van de jongelui volwassenen met zelfdiscipline te maken, waarna ze niet meer voor anderen hoefden te werken maar zelfstandig zouden werken.

* * *

Door dit soort regelingen lijkt de houding ten opzichte van werk in middeleeuws Noord-Europa heel anders dan die in de klassieke wereld of zelfs, zoals we hebben gezien, in de latere mediterrane wereld. (De Venetiaanse ambassadeur sprak schande van de Engelse gewoonten.) De meeste bronnen die we uit de Griekse of Romeinse oudheid hebben, zijn mannelijke aristocraten die vonden dat lichamelijke arbeid of dienstverlening alleen geschikt was voor vrouwen of slaven. Van werk, zo hield Aristoteles vol, werd je in geen enkel opzicht een betere persoon; sterker nog, je wordt er een slechtere persoon van, want het neemt te veel van je tijd in beslag en daardoor kom je amper nog aan je sociale en politieke verplichtingen toe. Daardoor bleef in de klassieke literatuur de nadruk liggen op het strafaspect van werk, terwijl het creatieve en het goddelijke aspect voorbehouden bleven aan mannen aan het hoofd van een huishouden die zo rijk waren dat zij hun handen niet vuil hoefden te maken, maar anderen aan het werk konden zetten. In het middeleeuwse en renaissancistische Noord-Europa werd van iedereen verwacht dat hij of zij op een bepaald moment de handen uit de mouwen zou steken.¹⁸⁰ Daardoor werd werk, en vooral betaald werk, beschouwd als een transformerende ervaring. Dat is belangrijk, want dat betekent dat belangrijke aspecten van wat later het protestantse werkethos zou gaan heten, al lang voor het protestantisme bestonden.

Hoe het komt dat werk, met de opkomst van het kapitalisme, in veel delen van de maatschappij als een middel van maatschappelijke hervorming of uiteindelijk als een deugd op zich werd beschouwd, en hoe arbeiders daartegen in opstand kwamen door de arbeidswaardetheorie te omhelzen

Er is nog geen adequate geschiedenis over de betekenissen van werk geschreven.

– C. Wright Mills, *White Collar: The American Middle Classes*, 1951

Dit zou allemaal veranderen door de opkomst van het kapitalisme. Met kapitalisme bedoel ik niet de arbeidsmarkten – die bestonden al heel lang – maar de geleidelijke verandering van dienstrelaties naar permanente loonarbeidsrelaties. Dat wil zeggen: een relatie tussen mensen die kapitaal bezaten en mensen die dat niet bezaten en dus wel voor hen moesten werken. Wat dit in menselijke termen betekende, was ten eerste dat miljoenen jonge mensen vast kwamen te zitten in een permanente maatschappelijke adolescentie. Naarmate de gildestructuur verdween, konden leerlingen nog wel gezellen worden, maar een gezel kon geen meester meer worden. Volgens traditionele modellen konden zij dus niet meer trouwen en een eigen gezin beginnen. Zij moesten hun hele leven in wezen als onafgemaakte mensen voltooien.¹⁸¹ Het was onvermijdelijk dat velen van hen in opstand kwamen, stopten met hun leerstelsel en jong trouwden. Ze verlieten hun meesters en begonnen een eigen huishouding en gezin, waarmee ze een golf aan morele paniek veroorzaakten onder de opkomende werkgevende klasse, die deed denken aan de latere morele paniek om tienerzwangerschappen. Onderstaand fragment is afkomstig uit *The Anatomie of Abuses*, een zestiende-eeuws manifest door de puritein Phillip Stubbes:

En daarnaast zal elke vrijpostige jongen van tien, veertien, zestien of twintig jaar, een vrouw aan de haak slaan en met haar trouwen, zonder enige vrees voor God [...] of, erger nog, zonder enig respect voor hoe zij samen zullen leven, met voldoende middelen voor hun roeping en bezittingen. Nee, nee! Het maakt geen verschil, dus hij zal zijn mooie poesje krijgen en het nog omhelzen

bovendien, want dat is het enige waar hij naar verlangt. Daarna bouwen zij een huisje, stevig maar van vlierbloesentakken, overal door het land, waar zij hun hele leven als paupers doorbrengen. Zo raakt het land gevuld met bedelaars [...] zo ontstaat in korte tijd grote armoede en gebrek.¹⁸²

Vanaf dat moment kun je spreken van het ontstaan van het proletariaat als bevolkingsklasse – een woord dat toepasselijk genoeg is afgeleid van het Latijn voor ‘zij die nageslacht produceren’, want in het oude Rome waren de armste burgers, die te weinig bezaten om belasting te betalen, voor de overheid alleen van nut door zonen voort te brengen die voor het leger konden worden geronseld.

Stubbes’ *Anatomie of Abuses* kan wel worden beschouwd als het manifest bij uitstek van de puriteinse ‘reformatie van manieren’, zoals zij die noemden. Dit was sterk een visie van de middenklasse, met een al even gekleurde mening over de vleselijkheid van het hofleven en de ‘heidense oproer’ van het volksvermaak. Het laat bovendien zien dat debatten over het puritanisme en de oorsprong van het protestantse werkethos onmogelijk te begrijpen zijn zonder enig inzicht in de bredere context van de teloorgang van de levenscyclusdienst en het ontstaan van een proletariaat. Engelse calvinisten (ze werden puriteinen genoemd door mensen die een hekel aan hen hadden) waren meestal afkomstig uit de klasse van de meestervaklieden en ‘carrière makende’ boeren die dit pas ontstane proletariaat in dienst namen; hun ‘reformatie van manieren’ richtte zich vooral op volksfestivals, gokken, drinken ‘en alle jaarlijkse misdragingen waarbij de jeugd de sociale orde tijdelijk op zijn kop zette’.¹⁸³ In het puriteinse ideaal werden al dat soort ‘meesterloze mannen’ bijeengebracht en onder de strenge discipline van een vroom huishouden geplaatst, waarvan de patriarch hun het goede voorbeeld kon laten zien in werk en gebed. Maar dat was slechts de eerste van een hele reeks pogingen om het gedrag van de lagere klassen te veranderen. Later werd deze opgevolgd door het victoriaanse werkhuis waar de armen tijdsdiscipline werd bijgebracht, door tewerkstelling en door vergelijkbare huidige programma’s.

Waarom kreeg de middenklasse vanaf de zestiende eeuw opeens zo’n aandacht voor het hervormen van het morele gedrag van de armen – een onderwerp dat eerder amper in de belangstelling stond? Dat is altijd een beetje een historisch raadsel geweest. Maar binnen de context van de levenscyclusdienst is het volkomen logisch. Mensen beschouwden armen als gefrustreerde tieners. Werk –

en vooral betaalde arbeid onder toezicht van een meester – was van oudsher de manier waarop die tieners leerden om nette, gedisciplineerde, onafhankelijke volwassenen te worden. In praktische termen hadden de puriteinen en andere vrome hervormers de armen niet veel meer te bieden – al helemaal niet het volwassen bestaan in de vorm van vrijheid om niet meer onder toezicht van anderen te werken – maar ze boden hun wel liefdadigheid, discipline en een hernieuwde dosis theologie. Werk, zo beweerden zij, was straf en verlossing tegelijk. Werk was zelfkwekking en had als zodanig waarde, zelfs nog meer dan de rijkdom die het opleverde, want die was slechts een teken van Gods gunst (en er mocht niet al te zeer van worden genoten).¹⁸⁴

Na de industriële revolutie werd de verering van werk met hernieuwde bezieling opgepakt door de methodisten, maar meer nog in opgeleide middenklassen die zichzelf niet als bijzonder gelovig beschouwden. De grootste voorstander ervan was Thomas Carlyle, een enorm populaire essayist, die bezorgd was om de teloorgang van de moraliteit in het nieuwe ‘tijdperk van mammon’ en die een ‘evangelie van werk’ voorstelde, zoals hij dat noemde. Volgens Carlyle moest arbeid niet worden gezien als een manier om materiële behoeften te bevredigen, maar als de essentie van het leven zelf; God had met opzet de wereld onafgemaakt geschapen, zodat de mens de kans zou krijgen om Zijn werk door arbeid te voltooien:

Een mens perfectioneert zichzelf door te werken [...] Beschouw hoe, zelfs in de laagste soorten arbeid, de gehele ziel van de mens vervuld is van een ware harmonie, zodra hij aan het werk gaat! Vertwijfeling, verlangen, kommer, wroeging, verontwaardiging, wanhoop zelf belegeren stuk voor stuk als hellehonden de ziel van de arme dagloner, en ieder mens; maar hij zet zich bezielde aan zijn taak en al deze verstommen en verschrompelen tot diep in hun grot. De mens is nu een mens. De gezegende gloed van arbeid in hem, is dat niet een reinigend vuur waarin alle gif verbrandt?

Al het ware werk is heilig; in al het ware werk, al was het maar waar handwerk, ligt een zekere goddelijkheid [...] O broeder, als dit geen ‘aanbidding’ is, dan zeg ik, des te jammerlijker voor aanbidding; want dit is het nobelste wat er onder Gods hemel is ontdekt. Wie zijt gij dat gij klaagt over uw leven van gezwog? Klaag niet. Kijk omhoog, mijn vermoeide broeder; zie uw

medearbeiders daar, in Gods eeuwigheid, heilige vereniging van de onsterfelijken, hemelse bewaker van het rijk van de mensheid.¹⁸⁵

Carlyle kwam tot dezelfde conclusie als zoveel mensen tegenwoordig: als werk nobel is, moet er voor het nobelste werk níét worden betaald, want het is obsceen om aan iets met zo'n absolute waarde een prijskaartje te hangen ('het "loon" van elk nobel werk ligt in de hemel of anders nergens'¹⁸⁶) – hoewel hij wel ruiterlijk toegaf dat de armen een 'eerlijk loon' nodig hadden om zich een bestaan te kunnen veroorloven.

Dergelijke argumenten waren heel populair in de middenklassen. De arbeidersbeweging die zich in Europa rond de tijd van Carlyle begon te vormen, was uiteraard minder onder de indruk. De meeste Britse arbeiders die betrokken waren bij het luddisme, het chartisme, het ricardiaans socialisme en de diverse soorten Engels radicalisme, waren het er waarschijnlijk mee eens dat werk iets goddelijks had, maar die goddelijke eigenschap lag niet in het effect van werk op het lichaam en de ziel – als arbeiders wisten ze wel beter; werk was de bron van rijkdom. Alles wat rijke en machtige mensen rijk en machtig maakte, was in feite geschapen door de inspanningen van de armen. Adam Smith en David Ricardo, de grondleggers van de Britse economische wetenschap, waren aanhangers van de arbeidswaardetheorie. Veel van de nieuwe industriële hingen die theorie aan, want daarmee konden ze zichzelf onderscheiden van de lage adel, die zij slechts als luie consumenten beschouwden. Maar de theorie werd bijna meteen overgenomen door socialisten en arbeidersbewegingen en tegen de industriële zelf gebruikt. Al snel gingen economen op zoek naar alternatieven die op expliciet politieke gronden rustten. Al in 1832 – dat wil zeggen: 35 jaar voor het verschijnen van *Das Kapital* van Marx – zien we dit soort waarschuwingen: 'Dat arbeid de enige bron van rijkdom is, lijkt een doctrine die al even gevaarlijk als onjuist is, want daarmee krijgen diegenen die menen dat alle bezit aan de arbeidersklasse toebehoort en dat het deel dat anderen ontvangen diefstal en bedrog van de arbeidersklasse is, op ongelukkige wijze een handvat.'¹⁸⁷

Rond 1830 beweerden meer mensen dat. Het is belangrijk om te benadrukken hoe universeel geaccepteerd de arbeidswaardetheorie werd in de generaties direct na de industriële revolutie – nog voor de verspreiding van Marx' werken, die dat

soort argumenten een hernieuwde impuls en een verfijndere theoretische bewoording gaven. De boodschap kwam vooral aan in de Britse koloniën in Amerika. De monteurs en handelslieden die de voetsoldaten van de Amerikaanse onafhankelijkheidsoorlog werden, zagen zichzelf als degenen die de rijkdom produceerden die de Britse kroon in hun oog inpikte, en na de revolutie wendden velen van hen dezelfde bewoording aan tegen kapitalisten in de dop. 'De solide rots waarop hun idee van een goede samenleving berustte,' zo beschreef een geschiedkundige, 'was dat arbeid alle rijkdom creëerde.'¹⁸⁸ Het woord 'kapitalist' was in die tijd nog voornamelijk een scheldwoord. Toen de Amerikaanse president Abraham Lincoln in 1861 zijn eerste jaarlijkse toespraak voor het Congres gaf, sprak hij de volgende woorden, die tegenwoordig radicaal lijken maar in die tijd slechts een weergave van het gezond verstand waren:¹⁸⁹ 'Arbeid gaat vooraf aan en is onafhankelijk van kapitaal. Kapitaal is de enige vrucht van arbeid en zou nooit hebben kunnen bestaan als er niet eerst arbeid zou zijn geweest. Arbeid staat boven kapitaal en heeft die hogere achting zeer verdiend.'

Wat de Verenigde Staten onderscheidde van Europa, wat de Amerikaanse democratie zelfs mogelijk maakte, zo betoogde Lincoln, was het gebrek aan een permanente bevolking van loonarbeiders: 'Er bestaat uit noodzaak niet zoiets als de vrije huurarbeider die levenslang aan die omstandigheid is gebonden. Veel onafhankelijke mannen overal in de Verenigde Staten waren een paar jaar geleden nog dagloners. De verstandige, bezittingloze beginner in de arbeidswereld werkt een tijdje tegen een uurloon, spaart het overschot en koopt daarmee zijn eigen gereedschappen of grond, en werkt dan een tijdlang voor zijn eigen zaak, en na verloop van tijd huurt hij een nieuwe beginner in om hem te helpen.'

Kortom: Lincoln vond dat Amerika dankzij de snelle economische en territoriale groei het middeleeuwse systeem kon toepassen, waarin iedereen eerst voor een baas werkte, daarna met zijn gespaarde loon een werkplaats begon of een boerderij kocht (op land dat van de oorspronkelijke bewoners was ingepikt) en daarna zelf de kapitalist speelde en jonge mensen als arbeiders inhuurde. Hij zei het alleen niet helemaal in die woorden.

Dat was het ideaal in het Amerika van voor de Burgeroorlog, hoewel Lincoln uit Illinois kwam, dicht bij het grensgebied; arbeidersverenigingen in de oude steden aan de oostkust waren het al niet meer met dit soort argumenten eens.¹⁹⁰

Significant is dat Lincoln dacht dat hij de arbeidswaardetheorie moest accepteren als kader voor het debat. Dat dacht iedereen. Dat bleef minstens nog zo tot het einde van die eeuw. Het gold zelfs langs de westelijke grens, waar je zou verwachten dat zich klassengeschillen zouden voordoen zoals die zich ook in Europa voordeden. In 1880 vertelde een protestante 'thuismissionaris' die jarenlang langs de westgrens had gereisd: 'Er is tussen Colorado en de Stille Oceaan amper een groep boerenknechten of mijnwerkers te vinden die niet de mond vol hebben van het arbeidersgepraat van Denis Kearney, de trouweloze schunnigheid van [atheïstische pamfletschrijver] Robert Ingersoll, de socialistische theorieën van Karl Marx.'¹⁹¹

Dat kwam mooi niet voor in al die cowboyfilms die ik ooit heb gezien! (De uitzondering daarop is *The Treasure of the Sierra Madre*, waarin John Huston een mijnwerker speelt en de arbeidswaardetheorie uitlegt aan Humphrey Bogart.¹⁹²)

De belangrijkste denkfout in de arbeidswaardetheorie naarmate die in de negentiende eeuw populair werd en hoe de kapitaaleigenaren die denkfout uitbuiten

Bijna elke vorm van arbeid kan als 'zorgend' worden beschreven in die zin dat ze leidt tot activiteiten die helpen om aan de behoeften van anderen te voldoen.
– Nancy Folbre

Ik noemde Amerika niet voor niets. De Verenigde Staten spelen een belangrijke rol in ons verhaal. Het principe dat alle rijkdom afkomstig is uit arbeid, werd nergens zo universeel als doodgewoon gezond verstand geaccepteerd als daar, maar ook nergens was de tegenaanval tegen dit gezonde verstand zo berekenend, zo langdurig en uiteindelijk zo effectief. In de eerste decennia van de twintigste eeuw, toen de eerste cowboyfilms werden gemaakt, was dit werk zo goed als afgerond, en het idee dat ranchknechten ooit de geschriften van Marx zouden verslinden, zou toen net zo belachelijk hebben geleken als nu. Nog belangrijker is dat dit tegenoffensief de grondslag vormde voor de schijnbaar bizarre houding ten

opzichte van werk, grotendeels afkomstig uit Noord-Amerika, die zich vandaag de dag nog over de hele wereld verspreidt, met gevaarlijke resultaten.

Lincoln overdreef waarschijnlijk, maar toch klopt het dat er in de 'Ambachtsliedenrepubliek' die voor de Burgeroorlog bestond, iets aanwezig was wat op de oudere traditie van levenscyclusdienst leek – met als opmerkelijk verschil dat de meeste ingehuurde arbeiders geen 'bedienden' werden genoemd en niet bij hun werkgever in huis woonden. Politici vonden dit ideaal en zorgden voor geschikte wetgeving. Kapitalisten in de dop hadden pas het recht om een vennootschap op te richten als ze konden bewijzen dat ze daarmee een duidelijk en onwrikbaar 'openbaar belang' dienden (met andere woorden: de notie van maatschappelijke waarde bestond niet alleen, maar was ook vastgelegd in de wet); in de praktijk betekende dit meestal dat ze een kanaal of een spoorlijn moesten aanleggen.¹⁹³ Veel van deze antikapitalistische gevoelens werden gerechtvaardigd in religieuze bewoordingen, behalve in atheïstische kringen langs het grensgebied; in het populaire protestantisme, dat geworteld was in het puritanisme, werd werk niet alleen vereerd, maar geloofde men ook dat 'dat werk een heilige plicht was en een aanspraak op morele en politieke superioriteit boven de luie rijken', zoals mijn collega-antropologen Dimitra Doukas en Paul Durrenberger dat beschreven. Dat was een explicieter religieuze versie van Carlyles 'evangelie van werk' (de meeste historici noemen het simpelweg 'producerisme') dat beweerde dat werk een waarde op zich én de enige ware producent van waarde was.

Dat begon allemaal te veranderen vlak na de Amerikaanse Burgeroorlog, toen het grootschalige bureaucratische bedrijfskapitalisme de kop opstak. De 'Rovende Barons', zoals de nieuwe tycoons werden genoemd, werden aanvankelijk buitengewoon vijandig bejegend (zoals hun bijnaam al doet vermoeden). Maar tegen het eind van de negentiende eeuw zetten ze een intellectueel tegenoffensief in, met wat Doukas en Durrenberger een 'evangelie van rijkdom' noemen, naar een essay van Andrew Carnegie:

De beginnende bedrijfsgiganten, hun bankiers en hun politieke bondgenoten protesteerden tegen de morele beweringen van produceristen en kwamen vanaf circa 1890 met een nieuwe ideologie, waarin werd beweerd dat niet arbeid, maar kapitaal rijkdom en welvaart schept. Krachtige coalities van bedrijfsmatige belangen spanden zich gezamenlijk in om de boodschap van scholen,

universiteiten, kerken en burgergroepen te veranderen, die beweerden dat 'het bedrijfsleven de fundamentele ethische en politieke problemen van de industriële samenleving had opgelost'.

Staalmaagnaat Andrew Carnegie was een leider van deze culturele campagne.

Voor de grote massa's pleitte Carnegie voor wat we nu consumentisme zouden noemen: door de productiviteit van 'geconcentreerd' kapitaal, onder de wijze bescherming van de sterksten, zou de prijs van producten zo sterk dalen, dat de arbeiders van de toekomst als koningen uit het verleden zouden leven. Voor de elite pleitte hij dat hoge lonen voor de armen niet goed 'voor het ras' zouden zijn.¹⁹⁴

De afkondiging van het consumentisme viel ook samen met de bestuurlijke revolutie. Die was, met name in het begin, vooral een aanval op de populaire kennis. Waar ooit kuipers en wagenmakers en naaisters zichzelf beschouwden als de erfgenamen van een trotse traditie, elk met zijn eigen kennis, probeerden de nieuwe, bureaucratisch georganiseerde bedrijven en hun 'wetenschappelijk management' om arbeiders zo veel mogelijk tot verlengstukken van de machinerie te maken, waarbij iedere beweging die ze maakten, vooraf door iemand anders was vastgelegd.

De echte vraag die je volgens mij moet stellen, is: waarom was deze campagne zo'n succes? Je kunt namelijk niet ontkennen dat het 'producentisme' binnen een generatie had plaatsgemaakt voor het 'consumentisme', dat de 'bron van status' – zoals Harry Braverman het noemde¹⁹⁵ – 'niet meer het vermogen om dingen te maken, maar het vermogen om ze te kopen' was en dat de arbeidswaardetheorie – die intussen door de 'marginale revolutie' uit de economische theorie was gewipt – nu zo ver afstond van het populaire gezonde verstand dat tegenwoordig alleen nog masterstudenten of kleine kringen van marxistische theoretici ervan hebben gehoord. Als je het tegenwoordig over 'rijkdomproducenten' hebt, denkt iedereen dat je het niet over arbeiders maar over kapitalisten hebt.

Dat was een enorme verschuiving in het algemeen bewustzijn. Waar kwam die vandaan? De voornaamste reden ligt volgens mij in een zwakke plek in de oorspronkelijke arbeidswaardetheorie, namelijk de focus op 'productie' – een concept dat in feite theologisch is en een diep patriarchaal vooroordeel in zich draagt. Zelfs in de Middeleeuwen werd de christelijke god gezien als een

ambachtsman en een vakman,¹⁹⁶ en het werk van de mens – dat voornamelijk het werk van de man was – als het maken en bouwen van dingen, of het verbouwen van dingen in de grond, terwijl het vrouwenwerk vooral bestond uit het maken van baby's. Het echte werk van vrouwen verdween grotendeels uit de conversatie. Daar speelde de ongekennde toename in productiviteit als gevolg van de industriële revolutie natuurlijk ook een rol bij: zij zouden alleen maar tot ruzies hebben geleid over het relatieve belang van machines en over de mensen die de machines bedienen; die ruzies hebben in de hele negentiende eeuw de politieke en economische discussies bepaald.

Maar zelfs als het om fabrieksarbeid gaat, speelt er een duisterder verhaal. Het aanvankelijke instinct van veel vroege fabriekseigenaren was dat ze geen mannen moesten aannemen, maar vrouwen en kinderen: die waren immers handelbaarder en meer gewend aan het monotone, herhalende werk. De resultaten waren vaak ingrijpend en afschuwelijk. Die situatie had ook verontrustende gevolgen voor de traditionele ambachtsmannen; zij raakten door de nieuwe fabrieken niet alleen werk kwijt, maar hun vrouw en kinderen waren nu de kostwinners. Dat speelde een duidelijke rol bij de eerste golf van machinevernietiging tijdens de napoleontische oorlogen, die bekend kwam te staan als het luddisme. Een belangrijk element bij het sussen van die opstand was het zwijgende sociale compromis waarin werd afgesproken dat het voornamelijk volwassen mannen zouden zijn die in de fabrieken zouden werken. Dat, en het feit dat het organiseren van arbeid in de daaropvolgende eeuw vooral gericht was op fabrieksarbeiders (vooral omdat zij zich gemakkelijk lieten organiseren), leidde tot de situatie van nu, waarin het woord 'arbeidersklasse' meteen beelden oproept van zwoegende mannen in een overall. Ook hoor je intellectuelen uit de middenklasse nu wel eens beweren dat er in Groot-Brittannië of de Verenigde Staten geen arbeidersklasse meer bestaat omdat er amper nog fabrieksarbeid bestaat – alsof het tegenwoordig slimme robots zijn die de bus besturen, de heg snoeien, kabels installeren of de ondersteek van hun oma komen legen.

Het is nooit zo geweest dat de meeste arbeiders in een fabriek werkten. Zelfs in de tijd van Karl Marx of Charles Dickens woonden er in arbeiderswijken veel meer dienstmeisjes, schoenpoetsers, vuilnismannen, kokkinnen, huurkoetsiers, leraren, prostituees, huismeesters en straatventers dan er werknemers waren in de kolenmijnen, textielfabrieken of ijzergieterijen. Zijn die eerstgenoemde banen

‘productief’? In welk opzicht en voor wie? Wie ‘produceert’ een soufflé? Die vaagheden zijn de reden waarom dat soort vraagstukken meestal terzijde wordt geschoven als mensen het oneens zijn over waarde; maar daardoor raken we verblind voor de realiteit dat de meeste arbeid die werd uitgevoerd door de arbeidersklassen, zowel mannen als vrouwen, meer lijkt op de stereotiepe vrouwentaken zoals het verzorgen van mensen, planten, dieren en machines, dan op het plat hameren, uitsnijden, optakelen of oogsten van dingen.

Dat heeft weer zijn gevolgen, en dat zal ik met een voorbeeld illustreren. In 2014 werd er in Londen in het openbaar vervoer gestaakt toen de burgemeester van plan was om honderden loketbanen bij de ondergrondse af te schaffen en alleen nog kaartjesmachines te gebruiken. Daardoor kwam er onder bepaalde plaatselijke marxisten op internet een discussie op gang over de vraag of de werknemers die hun baan dreigden te verliezen, een ‘onzinbaan’ hadden; de redenering daarachter was dat een baan ofwel waarde produceert voor het kapitalisme, ofwel een maatschappelijke functie heeft die ook nodig zou zijn als het kapitalisme niet bestond. Kapitalisten vonden dat de banen in kwestie geen waarde meer produceerden. Daarnaast zouden deze banen niet nodig zijn als het kapitalisme niet bestond, want onder het communisme zou openbaar vervoer gratis zijn. Uiteraard bemoeide ik me ermee. Ik werd geïnterviewd en verwees naar een pamflet van de stakers zelf, getiteld *Advies aan passagiers die gebruikmaken van de toekomstige Londense metro*. Daarin was onder meer te lezen:

Let erop dat u voordat u op reis gaat met de London Underground goed bekend bent met alle elf lijnen en 270 stations [...] Let erop dat zich op uw reis geen vertragingen voordoen, en ook geen ongelukken, noodgevallen, incidenten of evacuaties. Let erop dat u niet mindervalide bent. Of arm. Of voor het eerst in Londen komt. Let erop dat u niet te jong of te oud bent. Let erop dat u niet wordt lastiggevallen of aangevallen tijdens uw rit. Let erop dat u geen spullen of kinderen kwijtraakt. Let erop dat u geen enkele vorm van assistentie nodig hebt.

Het was blijkbaar nooit echt in veel voorvechters van de proletarische revolutie opgekomen om eens te onderzoeken wat het werk van vervoersmedewerkers

eigenlijk inhield, en nu hadden ze een zeer rechts georiënteerd, sensatiebladachtig stereotiepe idee ontwikkeld van stadsarbeiders als overbetaalde luijaards.

Het werk dat metrowerkers doen, ligt veel dichterbij wat feministen 'zorgende arbeid' noemen. Hun werk heeft meer raakvlakken met een verpleegkundige dan met een metselaar. Maar net zoals het onbetaalde zorgende werk van een vrouw niet voorkomt in onze berichten over 'de economie', verdwijnen ook de zorgende aspecten van andere banen uit de arbeidersklasse. Je zou kunnen zeggen dat de Britse tradities uit de arbeidersklasse die te maken hebben met zorgende arbeid wel zijn doorgedrongen in de populaire cultuur, die grotendeels een product van de arbeidersklasse is, met al zijn kenmerkende gebaren, manieren en stembuigingen waarmee mensen uit de arbeidersklasse elkaar opvrolijken en die zijn terug te vinden in Britse muziek, Britse comedy en Britse kinderliteratuur. Maar de zorgarbeid wordt niet erkend als waardescheppende arbeid op zich.

'Zorgende arbeid' wordt over het algemeen gezien als werk dat is gericht op anderen en omvat altijd aspecten als interpretatie, empathie en begrip. Je zou kunnen zeggen dat het in zekere zin niet echt werk is, maar gewoon het leven, of de juiste levenshouding – mensen zijn van nature empathische wezens, en om met elkaar te kunnen communiceren, moeten we ons voortdurend in de ander verplaatsen en proberen te begrijpen wat anderen denken en hoe ze zich voelen. Dat betekent meestal dat je op zijn minst een beetje om hen geeft – maar het wordt 'werk' zodra alle empathie en inleving van één kant komt. Belangrijk voor zorgende arbeid als product is niet het feit dat sommige mensen zorgzaam zijn, maar dat anderen dat niet zijn; dat mensen die betalen voor 'diensten' (weer die oude feodale term) geen zin hebben om zelf interpreterend werk te doen. Dat geldt zelfs voor een metselaar als die metselaar voor iemand anders werkt. Ondergeschikten moeten voortdurend peilen wat de baas denkt; de baas hoeft nergens om te geven. Dat is volgens mij weer een reden waarom uit psychologisch onderzoek regelmatig blijkt dat mensen met een arbeidersachtergrond beter zijn in het opmerken van andermans gevoelens en empathischer en zorgzamer zijn dan mensen uit de middenklasse of van rijke afkomst.¹⁹⁷ In zekere zin is het aanvoelen van de emoties van anderen gewoon een effect van wat arbeidersklassewerk inhoudt: rijke mensen hoeven niet te leren hoe ze interpreterende arbeid moeten verrichten, want zij kunnen iemand inhuren om dat voor hen te doen. Die

huurlingen daarentegen, die de gewoonte moeten ontwikkelen om andermans
zienswijze te begrijpen, zullen de ander ook willen verzorgen.¹⁹⁸

Zoals veel feministen al hebben opgemerkt, kan alle arbeid als zorgende arbeid
worden beschouwd, want zelfs als je een brug bouwt, doe je dat uiteindelijk
omdat je geeft om de mensen die misschien de rivier willen oversteken. Ik heb het
al eerder gezegd, maar mensen gebruiken echt die woorden wanneer ze stilstaan
bij de ‘maatschappelijke waarde’ van hun werk.¹⁹⁹

Wanneer je vindt dat arbeid primair waardevol is als deze ‘productief’ is, en dat
productieve arbeid gekenmerkt wordt door de fabrieksarbeider, laat je die waarde
verdwijnen. Het is alsof je vindt dat auto’s of theezakjes of farmaceutische
producten op magische wijze door een fabriek worden ‘geproduceerd’, volgens
dezelfde pijnlijke maar geheimzinnige ‘baringsarbeid’ waarmee vrouwen baby’s
produceren. Volgens die gedachtegang kan een fabriekseigenaar ook makkelijk
volhouden dat arbeiders van vlees en bloed eigenlijk hetzelfde zijn als de
machines die zij bedienen. De groei van wat ‘wetenschappelijk management’
wordt genoemd, heeft dit idee toegankelijker gemaakt, maar dat zou nooit
mogelijk zijn geweest als de ‘arbeider’ bij mensen het beeld opriep van een kokkin,
een tuinman of een masseuse.

* * *

De meeste economen van nu vinden de arbeidswaardetheorie een rariteit uit de
ontstaanstijd van deze wetenschap; en er zijn inderdaad betere hulpmiddelen te
vinden wanneer je voornamelijk inzicht wilt krijgen in patronen van
prijsberekening. Maar daar ging het de arbeidersbeweging – en revolutionairen als
Karl Marx – nooit om. Waar het om ging, is de erkenning dat we onze leefwereld
collectief, als een samenleving, hebben gemaakt en dat we die dus ook anders
hadden kunnen maken. Dat geldt voor bijna elk object dat binnen handbereik ligt.
Alles is ooit gekweekt of gefabriceerd door iemand, aan de hand van een beeld dat
iemand van ons had en van wat we volgens hem zouden willen of nodig zouden
hebben. Dat geldt nog meer voor abstracte begrippen zoals ‘kapitalisme’,
‘samenleving’ of ‘de regering’. Die bestaan alleen omdat wij die dagelijks
produceren. John Holloway, zo’n beetje de meest poëtische hedendaagse marxist,

wilde ooit een boek schrijven met de titel *Stop Making Capitalism*.²⁰⁰ We doen immers allemaal wel alsof het kapitalisme een monster is dat boven ons uittorent, merkte hij op, maar in feite is het gewoon iets wat we zelf produceren. Elke dag worden we wakker en herscheppen we het kapitalisme. Als we op een dag wakker werden en massaal besloten iets anders te scheppen, zou er geen kapitalisme meer bestaan. Dan zou er iets anders bestaan.

Dat zou je zelfs als de kernvraag kunnen aanmerken – en misschien zelfs als de enige vraag – van alle maatschappelijke theorie en alle revolutionaire gedachten. Samen scheppen we de wereld waarin we leven. Maar als we ons een wereld voorstellen waarin we zouden willen leven, wie zou er dan een wereld bedenken die precies hetzelfde is als nu? Iedereen kan zich een betere wereld voorstellen. Waarom scheppen we die niet? Waarom lijkt het zo ondenkbaar om gewoon te stoppen met kapitalisme te maken? Of de regering te maken? Of in elk geval slechte dienstverleners en irritante bureaucratie?

Door werk als productie te beschouwen kunnen we die vragen stellen. Dit is heel belangrijk. Het is alleen niet duidelijk of we op deze manier de antwoorden vinden. Wanneer je erkent dat veel werk strikt genomen niet productief maar verzorgend is, en dat zelfs het onpersoonlijkste werk wel een zorgend aspect bevat, heb je volgens mij wel degelijk een reden waarom het zo moeilijk is om eenvoudigweg een andere maatschappij te scheppen, met een ander stel regels. Zelfs als het ons niet bevalt hoe de wereld eruitziet, blijft het feit dat het bewuste doel van onze meeste daden, productief of niet, is om anderen tot nut te zijn – vaak heel specifieke anderen. Onze daden zijn verwickeld in zorgrelaties. Maar voor de meeste zorgrelaties is het nodig dat we de wereld min of meer zo laten als we die hebben aangetroffen. Net zoals idealistische tieners vaak hun droom om de wereld te verbeteren opgeven en zich precies op het moment dat ze gaan trouwen en kinderen krijgen, neerleggen bij de compromissen van het volwassen leven, is de zorg voor anderen, vooral de langdurige zorg, alleen mogelijk in een wereld die relatief voorspelbaar is. Je kunt alleen sparen voor het collegegeld van je kinderen als je zeker weet dat er over twintig jaar nog steeds universiteiten bestaan – en dat er nog geld bestaat. Dat betekent weer dat het voor je liefde voor anderen – mensen, dieren, landschappen – noodzakelijk is dat institutionele structuren gehandhaafd blijven die je anders zou verachten.

Hoe werk in de loop van de twintigste eeuw steeds vaker primair werd gewaardeerd als een vorm van discipline en zelfopoffering

We blijven maar banen verzinnen vanwege het foutieve idee dat iedereen een of andere geestdodende baan moet hebben omdat hij, volgens de malthusiaanse darwiniaanse theorie, zijn bestaansrecht moet rechtvaardigen.

– Buckminster Fuller

Dat kan wel zo zijn, maar het tegenoffensief genaamd ‘evangelie van rijkdom’ is succesvol gebleken en het is de captains of industry, eerst in Amerika en daarna overal, gelukt om het publiek ervan te overtuigen dat zij, en niet hun werknemers, de echte scheppers van welvaart zijn. Hun succes leidde echter tot een onvermijdelijk probleem. Hoe moeten arbeiders een betekenis en doel uit hun werk halen, als zij in feite worden veranderd in robots? Als ze te horen krijgen dat ze maar amper beter zijn dan robots, terwijl er ook van hen wordt verlangd dat zij hun leven indelen rond hun werk?

Het voor de hand liggende antwoord is om terug te grijpen op het aloude idee dat werk je karakter vormt; en dat is precies wat er lijkt te zijn gebeurd. Je zou het een opleving van het puritanisme kunnen noemen, maar zoals we hebben gezien, gaat dit idee nog veel verder terug: naar een versmelting van de christelijke leer over de vloek van Adam en het Noord-Europese idee dat betaalde arbeid onder toezicht van een meester de enige manier is om een complete volwassene te worden. Dankzij deze voorgeschiedenis was het makkelijk om arbeiders ervan te overtuigen dat hun werk niet zozeer om het scheppen van rijkdom of het helpen van anderen draaide, althans niet op de eerste plaats, maar om zelfverloochening, een soort seculier boetekleed, een opoffering van vreugde en plezier waarmee we een volwassene worden die zijn consumentenspeeltjes waard is.

Die waarneming wordt in veel hedendaags onderzoek bevestigd. Ik geef toe dat veel mensen in Europa of Noord-Amerika hun beroep niet zien als iets waarmee ze tot in de eeuwigheid hun identiteit aangeven. Bezoek eens een begraafplaats en je ziet nergens grafstenen met daarop ‘ketelmonteur’, ‘uitvoerend onderdirecteur’, ‘boswachter’ of ‘administratief medewerker’. Na de dood wordt de essentie van

hoe iemand bij leven was, aangegeven door hun liefde voor, en van, hun partner en kinderen, en soms ook het legeronderdeel waarin zij tijdens de oorlog dienden. Dat zijn zaken die een intense emotionele betrokkenheid en het geven en nemen van levens omvatten. Maar bij leven was de eerste vraag die hun werd gesteld als zij met iemand kennismaakten: ‘Wat doe je voor werk?’

Dat is nog altijd het geval. En dat is een soort hardnekkige paradox, want door het ‘evangelie van rijkdom’ en de daaropvolgende groei van het consumentisme zou daar een einde aan moeten zijn gekomen. We zouden ons niet meer moeten identificeren met wat we produceerden, maar met wat we consumeerden: de kleren die we dragen, de muziek die we luisteren, de sportclubs die we volgen. Met name sinds de jaren zeventig wordt iedereen geacht zich te identificeren met subculturen als sciencefiction geeks, hondenmensen, fanatieke paintballers, wietklanten of supporters van de Chicago Bulls of van Manchester United, maar zeker niet als dokwerker of risicoanalist. En het klopt dat we onze identiteit tot op zekere hoogte vooral laten bepalen door allesbehalve ons werk.²⁰¹ Maar toch vertellen mensen paradoxaal genoeg dat werk de factor is die betekenis geeft aan hun leven, en dat werkloos zijn ernstige psychologische gevolgen heeft.

Er zijn in de twintigste eeuw enorm veel onderzoeken en enquêtes uitgevoerd naar het verschijnsel werk. Werk over werk is een heel eigen, kleine industrie op zich geworden. De conclusies die daarin worden getrokken, kunnen als volgt worden samengevat – en lijken, met slechts geringe variaties, te gelden voor blauwe- en witteboordenwerkers over bijna de hele wereld:

1. Het gevoel van waardigheid en eigenwaarde van veel mensen is verward met betaalde arbeid.
2. De meeste mensen hebben een hekel aan hun baan.

Dit kunnen we ‘de paradox van het hedendaagse werken’ noemen. De gehele discipline van de arbeidssociologie, om nog maar te zwijgen over industriële relaties, houdt zich grotendeels bezig met de vraag waarom deze twee dingen niet tegelijkertijd waar kunnen zijn. Twee voorbeelden op dit gebied, Al Gini en Terry Sullivan, beschreven dit in 1987 als volgt:

In ruim honderd onderzoeken in de afgelopen 25 jaar hebben arbeiders hun werk regelmatig uitputtend, saai, psychologisch kleinerend of persoonlijk vernederend en onbelangrijk genoemd.

[Maar tegelijkertijd] willen ze werken, want ze beseffen dat werk een belangrijke en misschien ongeëvenaarde psychologische rol speelt bij de vorming van het karakter van de mens. Werk is niet slechts een kwestie van levensonderhoud, maar ook een van de significantste factoren die bijdragen aan een innerlijk leven [...] Wanneer iemand werk wordt ontzegd, is het alsof er meer wordt ontzegd dan alleen de dingen die je met werk kunt kopen; het is alsof je het vermogen om jezelf te definiëren en te respecteren wordt ontzegd.’²⁰²

Na veel jaren van onderzoek op dit gebied kwam Gini tot de conclusie dat werk steeds minder werd beschouwd als een middel om een doel te bereiken – een manier om middelen en ervaringen te verkrijgen waarmee je je aan projecten kunt wijden (zoals ik al beschreef, andere waarden dan de economische: gezin, politiek, gemeenschap, cultuur, religie) – en steeds meer als een middel op zich. Maar tegelijkertijd was het ook een doel op zich dat de meeste mensen schadelijk, denigrerend en onderdrukkend vinden.

Hoe verenig je die twee waarnemingen met elkaar? Bijvoorbeeld door terug te keren naar de argumenten uit hoofdstuk 3 en te erkennen dat mensen in wezen daadwerkelijk bestaan uit een stel doelstellingen, zodat we als we doelloos zijn, amper bestaan. Daar zit zeker iets in. In zekere zin verkeert iedereen in dezelfde situatie als de gevangene die liever in de gevangeniswaserette werkt dan de hele dag in zijn cel tv-kijkt. Maar een optie die sociologen telkens over het hoofd zien, is dat als werk een vorm van zelfopoffering of zelfverloochening is, je werk juist als een doel op zich kunt zien omdat het tegenwoordig zo afschuwelijk is. We zijn weer terug bij Carlyle: werk hóórt pijn te doen, de ellende van de baan is precies datgene wat ‘je karakter vormt’.

Werknemers ontlenen dus gevoelens als waardigheid en eigenwaarde aan hun werk omdat ze een hekel hebben aan hun baan.

Dat is de instelling die volgens Clemens nog alom aanwezig is en verplicht is bij kantoorpraatjes: ‘De druk om onszelf en anderen te waarderen op basis van hoe hard we werken aan iets wat we liever niet doen [...] Als jij je lichaam en geest niet

door middel van betaald werk vernielt, doe je iets niet goed.’ Deze instelling komt vaker voor bij kantoormedewerkers uit de middenklasse zoals Clement dan onder buitenlandse boerenarbeiders, parkeerwachters en fastfoodkoks. Maar zelfs in een arbeidersmilieu kun je deze instelling zien door de ontkenning ervan; zelfs degenen die niet vinden dat ze hun bestaan dagelijks moeten valideren door op te scheppen hoe overwerkt ze zijn, zijn het er toch over eens dat iedereen die werk volledig schuwt, dood mag neervallen.

In Amerika gaan stereotypen van de luie en onwaardige armen vaak hand in hand met racisme: hele generaties van emigranten leerden wat het betekende om ‘een hardwerkende Amerikaan’ te zijn door de denkbeeldige ongedisciplineerdheid van de afstammelingen van slaven te verachten, net zoals Japanse werknemers werd aangeleerd om neer te kijken op Koreanen, of Engelse werknemers op Ieren.²⁰³ Tegenwoordig moeten de mainstream media een subtielere toon aanslaan, maar er wordt voortdurend gehamerd op het zwartmaken van de armen, de werklozen en vooral uitkeringsgerechtigden, en de meeste mensen lijken de basislogica van de hedendaagse moralisten te accepteren: dat het in de maatschappij wemelt van de mensen die dingen gratis willen krijgen, dat de armen vooral arm zijn omdat zij de wil en de discipline om te werken niet hebben en dat alleen mensen die harder werken of hebben gewerkt dan ze zouden willen, in een baan die ze niet wilden, bij voorkeur onder een strenge opzichter, respect en consideratie van hun medeburgers verdienen. Daardoor is het sadomasochistische element dat ik in hoofdstuk 4 beschrijf van centraal belang geworden voor datgene wat werk zelf valideert, en geen duister maar voorspelbaar neveneffect van de top-down leiding op de werkplek. Leed is een teken van economisch burgerschap geworden. Het verschilt niet zoveel van een woonadres. Zonder dat maak je nergens aanspraak op.

We zijn weer teruggekeerd naar de situatie waarmee we begonnen, maar nu kunnen we in elk geval de volledige historische context begrijpen. Onzinbanen groeien in aantal vanwege de bijzondere aard van het bestuurlijk feodalisme dat overheerst in rijke economieën – maar steeds meer in alle economieën. Ze veroorzaken ellende, want het geluk van de mens houdt altijd verband met het gevoel dat je invloed uitoefent op de wereld – een gevoel dat de meeste mensen, wanneer ze over hun werk praten, uiten met woorden van maatschappelijke waarde. Maar tegelijkertijd zijn zij zich ervan bewust dat hoe hoger de

maatschappelijke waarde van een baan is, hoe lager het salaris is. Net als Annie worden zij voor de keuze gesteld tussen nuttig en belangrijk werk of zinloos en denigrerend werk. Kiezen zij voor het eerste, zoals kinderverzorging, dan krijgen zij te horen dat de bevrediging die zij krijgen uit het helpen van anderen al de beloning op zich is, en dat ze zelf maar moeten uitzoeken hoe ze hun lasten moeten betalen. Kiezen ze voor het tweede, dan worden hun lichaam en ziel vernietigd, om geen andere reden dan het algemeen geaccepteerde idee dat als je geen werk doet dat je lichaam en ziel vernietigt, je het niet verdient om te leven.

We geven het laatste woord aan Carlyle, die in zijn eerbetoon aan werk een hoofdstuk wijdt aan een opmerkelijk felle aanval op geluk. Hij reageerde daarmee op de utilitaristische doctrines van mensen zoals Jeremy Bentham, die had beweerd dat menselijk genot heel precies kon worden gekwantificeerd en dat alle moraliteit dus kon worden teruggebracht tot de berekening van wat 'het grootste geluk aan het grootste aantal mensen' kon bieden.²⁰⁴ Geluk, bracht Carlyle daartegen in, is een onwaardig concept. 'Het enige geluk waarnaar een dappere man ooit informeerde, was geluk om zijn werk af te krijgen. Het is immers het enige ongelukkige van een mens. Dat hij niet kan werken, dat hij zijn lotsbestemming als mens niet kan waarmaken.'²⁰⁵

Bentham en de utilitaristen, voor wie het enige doel van het menselijk leven het nastreven van genot was, kunnen worden beschouwd als de filosofische voorouders van het moderne consumentisme, dat nog altijd wordt gerechtvaardigd door een economische theorie van 'utiliteit'. Maar Carlyles oogpunt is niet echt de ontkenning van dat van Bentham. Of hooguit in de dialectische zin, waarin twee schijnbaar tegengestelden permanent in een strijd met elkaar verwickeld zijn, en hun voorstanders zich er niet van bewust zijn dat zij in hun strijd een grotere eenheid vormen dan er zonder beiden mogelijk zou zijn. De overtuiging dat de mens uiteindelijk altijd al gemotiveerd is en zal zijn door het nastreven van rijkdom, macht, gemakken en genot, is altijd en zal altijd worden aangevuld met een doctrine van werk als zelfopoffering, die al even waardevol is juist omdat het de plek is van ellende, sadisme, leegte en wanhoop. Carlyle beschreef het zo: 'Alle werk, zelfs katoen spinnen, is nobel; werk alleen is nobel, laat dat hier gezegd en benadrukt zijn. Zo geldt ook dat alle waardigheid pijnlijk is. Een leven vol gemak is niet voor eenieder weggelegd [...] Onze hoogste

religie is de verafgoding van smarten. Voor de zoon des mensen is er geen nobele kroon, goed of zelfs slecht gedragen, maar is er een doornenkroon!’²⁰⁶

[151](#). Op het hoogtepunt van de Griekse schulden crisis bijvoorbeeld vond bijna iedereen in Duitsland dat men de Grieken hun schulden niet moest kwijtschelden, want Griekse arbeiders waren verwend en lui. Dat werd tegengesproken door statistieken waaruit bleek dat Griekse arbeiders eigenlijk langere werkdagen maakten dan Duitse; daar werd weer tegen ingebracht dat dit op papier misschien zo was, maar dat Griekse arbeiders de kantjes eraf liepen. Er werd geen enkel moment gesuggereerd dat Duitse arbeiders té hard werkten, waardoor er een overproductie ontstond die alleen kon worden opgelost door geld te lenen aan andere landen, die daarmee hun goederen konden importeren, laat staan dat de manier waarop Grieken van hun leven genoten misschien wel bewonderenswaardig of een voorbeeld voor anderen was. Een ander voorbeeld: toen de Franse socialistische partij in de jaren negentig campagne voerde voor een vijfendertigurige werkweek, viel het me op dat geen enkele Amerikaanse nieuwsbron die dit durfde te vermelden, beweerde dat dit een goed idee zou zijn, maar dit alleen presenteerde als een tactiek om de werkloosheid te verlagen. Met andere woorden: wanneer je mensen minder laat werken, heeft dat alleen maatschappelijk nut als daardoor meer mensen een baan krijgen.

[152](#). Technisch gezien heet dit het ‘marginaal nut’, de mate waarin de consument een aanvullende eenheid van het goed op deze manier nuttig vindt; als je dus al drie stukken zeep op voorraad hebt in je huis, of zelfs in je drie huizen, hoeveel aanvullend nut voegt een vierde stuk zeep dan toe? Voor de beste kritiek op marginaal nut als een theorie voor consumentenvoorkeur, zie Steve Keen, *Debunking Economics*, pp. 44-47.

[153](#). Ter verduidelijking: de meeste aanhangers van de arbeidswaardetheorie gebruiken dat argument niet; waarde komt deels uit de natuur, zoals Marx, de beroemdste voorvechter van de arbeidswaardetheorie, soms opmerkte.

[154](#). Dat is natuurlijk precies de positie die ook wordt ingenomen door de radicaalste vrijemarktlibertariërs.

[155](#). Aangezien reproductie technisch gesproken ‘de productie van productie’ is, telt het handhaven van de fysieke infrastructuur of andere elementen die door het kapitalisme worden uitgebuit ook mee.

[156.](#) Op het terrein van waarden geldt iets vergelijkbaars. Als er marktvergelijkingen kunnen worden gemaakt, neemt men aan dat ze op een of andere manier identiek zijn en niet een weergave van de echte waarde van een object. Niemand zou met goed fatsoen kunnen volhouden dat een haai van kunstenaar Damien Hirst bijvoorbeeld 200.000 Vipassana-meditatie-arrangementen waard zijn, of dat een Vipassana-arrangement honderd ijsjes waard is. Daar komt het toevallig op neer.

[157.](#) Vooral ambtenaren gebruiken liever het woord ‘hulp’ dan ‘waarde’, maar het gebruik ervan is zeker niet beperkt tot ambtenaren.

[158.](#) Zie Graeber 2013: pp. 84-87.

[159.](#) Ik ga ervan uit dat geen enkel genre in de muziek, kunst enzovoort meer irritatie dan geluk veroorzaakt. Ik kan het mis hebben.

[160.](#) Van Belgische vrienden heb ik gehoord dat de netto-effecten bijzonder gunstig waren, want bijna alle grote partijen richtten zich op de toen in heel Europa aanwezige noodzaak tot bezuinigen. Maar doordat de Belgen op dat kritieke moment geen regering hadden, werden bepaalde hervormingen niet uitgevoerd; de Belgische economie groeide een stuk sneller dan die van de omliggende landen. Ook het vermelden waard is het feit dat België zeven verschillende regionale overheden heeft, die geen last hadden van de situatie.

[161.](#) Caitlin Huston, ‘Uber IPO Prospects May Be Helped by Resignation of CEO Travis Kalanick’, *MarketWatch*, laatst gewijzigd op 22 juni 2017, www.marketwatch.com/story/uber-ipo-prospects-may-be-helped-by-resignation-of-ceo-travis-kalanick-2017-06-21.

[162.](#) Rutger Bregman in *Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek* (New York: Little, Brown, 2017). Zelfs stakingen bij de politie hebben zelden het verwachte effect. In december 2015 legde de politie van New York al het werk behalve ‘dringende’ zaken neer. Dit had geen effect op het misdadencijfer, maar de inkomsten van de stad kelderden doordat er geen boetes meer werden uitgeschreven. De volledige verdwijning van de politie in een grote stad, bijvoorbeeld door een volledige staking of, zoals in Amsterdam tijdens de Tweede Wereldoorlog, door massale arrestaties door de Duitse bezetters, leidt vaak tot een toename van eigendomsmisdaden zoals inbraak, maar is niet van invloed op geweldsdelicten. In afgelegen gebieden met een zekere traditie van zelfbestuur, zoals het deel van Madagaskar waar ik van 1989 tot 1991

woonde, maakte het afschaffen van de politie wegens door het IMF opgelegde bezuinigingen bijna geen enkel verschil. Toen ik er twintig jaar later weer eens kwam, waren bijna alle mensen ervan overtuigd dat geweldsdelicten waren toegenomen sinds de terugkeer van de politie.

[163.](#) Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson & E. Glen Weyl, 'Taxation and the Allocation of Talent', *Journal of Political Economy*, jaargang 125, nr. 5 (oktober 2017): pp. 1635-1682,

www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393. De verwijzing naar marketeers komt echter uit een eerdere (2012) versie van hetzelfde artikel, met dezelfde titel, gepubliceerd op <https://eighty-thousand-hours-wp-production.s3.amazonaws.com/2014/12/TaxationAndTheAllocationOfTalentpreview.pdf>, 16.

[164.](#) Eilis Lawlor, Helen Kersley & Susan Steed, *A Bit Rich: Calculating the Value to Society of Different Professions* (Londen: New Economics Foundation, 2009), <http://b3cdn.net/nefoundation/8c16eabdbadf83ca79ojm6-bofzh.pdf>. Ik heb sommige salarissen gestandaardiseerd en gemiddeld die in het oorspronkelijke verslag de ene keer vermeld stonden als uurloon en de andere keer als jaarsalaris, maar in het laatste geval meestal als salarisschalen.

[165.](#) Zie bijvoorbeeld Gordon B. Lindsay, Ray M. Merrill en Riley J. Hedin, 'The Contribution of Public Health and Improved Social Conditions to Increased Life Expectancy: An Analysis of Public Awareness', *Journal of Community Medicine & Health Education*, jaargang 4 (2014): pp. 311-317, waarin het geaccepteerde wetenschappelijke inzicht wordt besproken tegenover de populaire waarneming dat deze verbeteringen bijna volledig aan artsen te danken zijn, www.omicsonline.org/open-access/the-contribution-of-public-health-and-improved-social-conditions-to-increased-life-expectancy-an-analysis-of-public-awareness-2161-0711-4-311.php?aid=35861.

[166.](#) Nog een uitzondering zijn goedbetaalde sporters of artiesten. Veel van hen verdienen zoveel geld, dat ze vaak worden gebruikt als het gezicht voor allerlei onzin, maar ik ben het daar niet mee eens. Als die mensen erin zijn geslaagd om andere mensen blijdschap of enthousiasme te bieden, waarom dan niet? Je kunt je natuurlijk afvragen in welke mate zij meer verantwoordelijk zijn voor die blijdschap en dat enthousiasme dan het team, het ondersteunend personeel en dergelijke, die natuurlijk veel minder verdienen.

[167](#). Als het gevaar van het werk van invloed was, zouden de best betaalde werknemers in Amerika houthakkers of vissers zijn, en in Groot-Brittannië boeren.

[168](#). Een (naar mijn mening nogal stompzinige) econoom en blogger, Alex Tabarrok, schreef een reactie op mijn oorspronkelijke stuk over onzinbanen, waarin hij beweerde dat mijn uitspraak over de omgekeerde relatie tussen salaris en maatschappelijk nut 'een prima voorbeeld was van een onjuiste economische redenering', want, zo beweerde hij, ik had het simpelweg over de diamant-waterparadox (die teruggaat tot de Middeleeuwen en die door Adam Smith werd gebruikt om een onderscheid aan te geven tussen waarde en handelswaarde), die volgens hem al een eeuw geleden was 'opgelost' door de invoer van het concept marginaal nut. Zelf dacht ik dat deze paradox al rond de tijd van Galilei was 'opgelost', maar het bizarre aan zijn bewering was dat ik me helemaal niet had beziggehouden met een economische redenering, aangezien ik geen uitleg opperde voor de omgekeerde relatie, maar alleen op het bestaan ervan wees (<http://marginalrevolution.com/marginalrevolution/2013/10/bs-jobs-and-bs-economics.html>). Hoe kan het benoemen van een feit nu een onjuiste redenering zijn? Het voorbeeld van het relatieve aanbod van verpleegkundigen is afkomstig uit Peter Frases reactie op dat stuk (www.jacobinmag.com/2013/10/the-ethic-of-marginal-value/); voor de overdaad aan advocaten, zie bijvoorbeeld L.M. Sixel, 'A Glut of Lawyers Dims Job Prospects for Many', *Houston Chronicle* online, laatst aangepast op 25 maart 2016, <http://wtonchronicle.com/business/article/A-glut-of-lawyers-dims-job-prospects-for-many-7099998.php>. Tabarroks bewering – je neemt een eenvoudige empirische observatie en doet alsof het een economisch betoog is en 'weerlegt' het dan – is een trucje dat slechte economische bloggers wel vaker uithalen; ik beschreef ooit de eenvoudige waarneming dat vriendelijke winkeliers arme klanten soms korting geven op noodzakelijke producten; die werd toen weggezet als een 'weerlegging' van de economische theorie, die de blogger vervolgens afkeurde – alsof economen echt geloven dat winkeliers nooit iets uit vriendelijkheid doen!

[169](#). Ik las het argument voor het eerst in G.A. Cohen, 'Back to Socialist Basics', *New Left Review*, nr. 207 (1994): pp. 2-16, zijn commentaarstuk op het manifest van de Britse Labour Party. Diverse versies ervan zijn te vinden in zijn andere werk, met name in 'Incentives, Inequality, and Community: The Tanner Lectures

on Human Values' (lezing, Stanford University, Stanford, Verenigde Staten, 21 en 23 mei 1991, <https://tannerlectures.utah.edu/documents/a-to-z/c/cohen92.pdf>).

[170](#). In de jaren negentig, toen ik nog wel eens in discussie ging met libertariërs, viel het me op dat zij ongelijkheid altijd rechtvaardigden in termen van arbeid. Als ik bijvoorbeeld opmerkte dat er een onevenredig groot deel van de maatschappelijke rijkdom omhoog werd verdeeld, was hun typische antwoord iets als 'dat betekent gewoon dat sommige mensen harder of slimmer werken dan anderen'. Die bewoording is me altijd bijgebleven omdat ze nogal gewaagd is. Je kunt natuurlijk niet echt zeggen dat een CEO die duizend keer zoveel verdient als een buschauffeur duizend keer zo hard werkt, dus noem je het 'slimmer werken' – wat 'productiever' betekent, maar in dit geval neerkomt op 'op een manier waar je veel meer voor wordt betaald'. De enige reden waarom dit betoog niet helemaal betekenisloos en circulair is (ze zijn slim omdat ze rijk zijn omdat ze slim zijn enzovoort), is dat het benadrukt dat de (meeste) rijken inderdaad werken.

[171](#). Daarom worden de boeken die zij produceren telkens korter, simplistischer en minder goed onderzocht.

[172](#). Geoff Shullenberger, 'The Rise of the Voluntariat', *Jacobin* online, laatst aangepast op 5 mei 2014, www.jacobinmag.com/2014/05/the-rise-of-the-voluntariat.

[173](#). Bertrand Russell verwoordt dit fijntjes in zijn essay *In Praise of Idleness*: 'Wat is werk? Werk is twee dingen: ten eerste, het veranderen van de positie van materie op of nabij het aardoppervlak ten opzichte van andere materie; ten tweede, andere mensen opdracht geven om dit te doen. De eerste soort is onaangenaam en wordt slecht betaald; de tweede soort is aangenaam en wordt goed betaald' (1935: p. 13).

[174](#). Genesis 3:16. Hannah Arendt betoogt in *The Human Condition* (1958: p. 107n53) dat er nergens in de Bijbel wordt beweerd dat werk op zich een straf is voor ongehoorzaamheid; God maakt het werk simpelweg zwaarder; anderen lezen Genesis simpelweg via Hesiodos. Dat kan wel zo zijn, maar heeft geen invloed op mijn betoog, vooral omdat er in christelijke geschriften en denkwijzen over dit onderwerp al eeuwenlang wordt aangenomen dat dit de betekenis was van de Bijbelpassages. Zo beweerde Margaret Cavendish in 1664 'noch kan tennis een tijdverdrijf zijn, want [...] er is geen recreatie in zweterige arbeid; want het is als een vloek aan de mens opgelegd, dat zij zullen leven in het zweet des aanschijs' (in Thomas 1999: p. 9). Voor de beste discussie over de vroegchristelijke debatten

over Adam en Eva, waarin wordt betoogd dat Sint-Augustinus degene was die verantwoordelijk was voor de notie dat alle mensen vanwege de oerzonde verdorven, en dus vervloekt zijn, zie Pagels (1988).

[175](#). Een groot deel van het volgende stuk is een samenvatting van een eerder essay van mijn hand, 'Manners, Deference, and Private Property' (1997), dat weer een samenvatting is van mijn masterthese, *The Generalization of Avoidance: Manners and Possessive Individualism in Early Modern Europe* (Chicago, 1987). Enkele klassieke werken over de traditionele Noord-Europese huwelijkspatronen en levenscyclusdiensten zijn Hajnal (1965, 1982), Laslett (1972, 1977, 1983, 1984), Stone (1977), Kassmaul (1981) en Wall (1983); voor een recenter literatuuroverzicht, zie Cooper (2005). Het primaire verschil tussen Noord-Europese en mediterrane huwelijkspatronen vanaf de Middeleeuwen tot de vroegmoderne tijd is dat in laatstgenoemde periode mannen weliswaar ook laat trouwden, vrouwen veel eerder trouwden en de levenscyclusdienst beperkt was tot maatschappelijke en professionele groepen, maar geenszins de norm was.

[176](#). Tegenwoordig wordt het woord 'bediende' uitsluitend gebruikt voor iemand die tafels 'bedient' in een restaurant, een groot segment van de diensteneconomie, maar de term werd nog tot in de negentiende eeuw gebruikt voor huispersoneel van een lagere rang dan de butler. Het woord 'dommeknecht' verwees ooit naar een bediende die het eten opdiende, maar later naar een meubelstuk dat werd gebruikt bij een intiem diner zonder bedienend personeel.

[177](#). Dat is onjuist. De meeste kinderen werden in de vroege tienerjaren in de leer gedaan.

[178](#). Ik heb dit zelf aangehaald in het Manners-artikel (1997: pp. 716-717). De vertaling is afkomstig uit: Charlotte A. Sneyd, *A relation, or rather A true account, of the island of England; with sundry particulars of the customs of these people, and of the royal revenues under King Henry the Seventh, about the year 1500, by an Italian*, Camden Society, volume xxxvi, 1847, pp. 14-15.

[179](#). Susan Brigden, 'Youth and the English Reformation', *Past & Present*, jaargang 95 (1982): pp. 37-38.

[180](#). In Engeland bestond er in de renaissance bijvoorbeeld nog een frequente vertegenwoordiger van de koning, een nobele bediende met de functietitel 'Opperkamerheer van het toilet/gemak' omdat hij de leiding had over het legen van de koninklijke toiletpot (Starkey 1977).

[181](#). Mijn vader werkte het merendeel van zijn leven als plaatstripper in offsetdrukkerijen. Toen ik op school leerde over de Middeleeuwen, vertelde ik hem over het gildesysteem. ‘Ja,’ zei hij, ‘ik ben ook nog leerling geweest. Ik ben met pensioen gegaan als gezet-drukker.’ Toen ik vroeg of er nog meesterdrukkers waren, zei hij: ‘Nee, we hebben geen meesters meer. Tenzij je daarmee de baas bedoelt.’

[182](#). Phillip Stubbes, *Anatomie of Abuses*, 1562. Deze bezwaren bereikten natuurlijk hun toppunt bij Malthus, die betoogde dat de arbeidersklassen op die manier iedereen naar de armoede zouden fokken, en pleitte voor het handhaven van ongezonde leefomstandigheden om hen daarmee om zeep te helpen. Cazenove, die later wordt geciteerd, is een volgeling van Malthus.

[183](#). K. Thomas 1976: p. 221.

[184](#). Max Webers (1905) argumenten over de relatie tussen het calvinisme en de oorsprong van het kapitalisme moeten naar mijn idee in dit licht worden begrepen. Dat er een verband bestond tussen het protestantisme, een ethos van zelfgedisciplineerd werk en economische groei vonden velen in die tijd al vanzelfsprekend (Tawney 1924), maar slechts weinigen onderzoeken de samenkomst van de drie factoren: de Noord-Europese levenscyclusdienst, protestantisme en het opkomende kapitalisme, hoewel zij zo ongeveer lijken samen te vallen.

[185](#). Thomas Carlyle, *Past and Present* (Londen: Chapman and Hall, 1843), pp. 173-174. Het is interessant om de tegenstelling te zien tussen Carlyle, die werk prees als manier om de ziel van zorgen te bevrijden, en Nietzsche, die werk precies om die reden veroordeelde: ‘in de verering van “werk” en het niet-aflatende gepraat over de “zegen van arbeid” zie ik [...] angst voor alles wat maar individueel is. Bij het aanzien van werk – dat wil zeggen: zwaar ploeteren van vroeg tot laat – beseffen we dat het de beste politie is, dat wil zeggen dat het iedereen in het gareel houdt en de ontwikkeling van rede, hebzucht en het verlangen naar onafhankelijkheid effectief belemmert. Werk verbruikt een buitengewone hoeveelheid nerveuze kracht en onttrekt die aan overdenking, meditatie, dromen, zorgen, liefde en haat’ (Morgenröte [Morgenrood], 1881 [1911: pp. 176-177]). Je vraagt je af of dit een directe reactie is op Carlyle.

[186](#). Carlyle, *Past and Present*, p. 175. Het essay is grotendeels een veroordeling van het kapitalisme als ‘mammonisme’, en klinkt voor het moderne oor net als zoveel

negentiende-eeuwse werken vaak marxistisch, zelfs in de conservatieve conclusies: 'Arbeid is niet een duivel, zelfs niet ingekapseld in mammonisme; arbeid is altijd een gevangengenomen god, die onbewust of bewust poogt te ontsnappen uit het mammonisme!' (p. 257).

[187.](#) John Cazenove, *Outlines of Political Economy; Being a Plain and Short View of the Laws Relating to the Production, Distribution and Consumption of Wealth* (Londen: P. Richardson, 1832), pp. 21-22. Voor zover ik weet, wordt de arbeidswaardetheorie voor het eerst gebruikt om te betogen dat arbeiders door hun werkgevers worden uitgebuit in een pamflet getiteld *The Rights of Nature Against the Usurpations of Establishments*, in 1796 geschreven door de Britse Jacobijn John Thelwall.

[188.](#) Uit Edward Pessen, *Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement* (Albany, NY: SUNY Press, 1967), p. 174: in Falers (1981) onderzoek naar het plaatsje Lynn in Massachusetts van 1780 tot 1860 wordt een uitgebreide beschrijving gegeven van de mate waarin de arbeidswaardetheorie gedurende bijna een eeuw na de revolutie het kader vormde voor het publieke debat.

[189.](#) Zo waren Marx' eigen werken in die tijd vrij onbekend in de VS, hoewel ze ook weer niet helemaal onbekend waren, want Marx werkte als freelance-opinieschrijver en zijn columns verschenen vaak in Amerikaanse kranten. Marx schreef in zijn hoedanigheid van hoofd van de Workingmen's Association ook rechtstreeks brieven aan Lincoln, met een paar jaar later, in 1865, zijn eigen analyse van de Amerikaanse situatie. Hoewel Lincoln de brief waarschijnlijk wel heeft gelezen, is het antwoord door een van zijn assistenten geschreven.

[190.](#) Al in 1845 liet het lid van de state assembly voor New York, Mike Walsh, een expliciet antikapitalistisch betoog horen: 'Wat is kapitaal, anders dan de alles graaiende macht die door middel van bedrog, hebzucht en kwaadwilligheid is losgerukt uit de arbeid van deze en alle voorgaande tijden.' In Noel Ignatiev, *How the Irish Became White* (New York, Routledge, 2008), p. 149.

[191.](#) E.P. Goodwin, *Home Missionary Sermon*, 1880, in Josiah Strong, *Our Country: Its Possible Future and Its Present Crisis* (New York: Baker & Taylor, 1891), p. 159. Denis Kearney was een arbeidersleider uit Californië uit die tijd en is tegenwoordig vooral bekend om zijn campagne tegen Chinese migranten, en Robert Ingersoll, de auteur van bekende kritieken op de Bijbel, is nu vooral

bekend door Clarence Darrows argumenten tegen de letterlijke interpretatie van het boek Genesis in het toneelstuk *Inherit the Wind*, die rechtstreeks uit Ingersolls werken lijken te zijn overgenomen. Daar kan ik een persoonlijk verhaal aan toevoegen: mijn grootvader Gustavus Adolphus ('Dolly') Graeber, die, dankzij het talent van mijn familie om lange generaties voort te brengen, nog voor de Amerikaanse Burgeroorlog is geboren en jarenlang als muzikant werkte langs de westgrens, precies in de tijd van Goodwins werk – hij zou degene zijn geweest die de Amerikaanse muziek liet kennismaken met de mandoline – was, zo vertelde mijn vader ooit, 'een Ingersollman' en dus een fervent atheïst. Hij is nooit een marxist geweest, wat mijn vader later wel werd.

[192](#). De film *Treasure of the Sierra Madre* is gebaseerd op de gelijknamige roman van B. Traven, het pseudoniem van een Duitse anarchistische schrijver die zijn eigen land ontvluchtte en daarna in het zuiden van Mexico woonde. Zijn ware identiteit is tot op de dag van vandaag een raadsel.

[193](#). Toen bijvoorbeeld in 1837 een groep zakenlieden uit Amherst in Massachusetts een koetsbedrijf wilde oprichten, werd er bezwaar tegen het voorstel ingediend door gezellen, want 'als gezellen hadden zij het vooruitzicht om eigen meester te worden, waardoor zij de waarde die zij scheppen, niet meer aan anderen hoeven af te staan' en zij beweerden: 'bedrijven plaatsen middelen in handen van onervaren kapitalisten en ontnemen ons de winsten van onze kunst, die wij na jarenlange arbeid hebben verkregen en waarvan wij naar onze mening het voorrecht hebben om die te gebruiken' (Hanlon 2016: p. 57). Gewoonlijk werden dergelijke verzoeken alleen goedgekeurd als het bedrijf zich bezighield met de aanleg en het onderhoud van publieke werken die een algemeen nut dienden, zoals een spoorlijn of een kanaal.

[194](#). Durrenberger en Doukas 2008: pp. 216-217.

[195](#). 1974: p. 246.

[196](#). Er wordt nog gediscussieerd over het relatieve gewicht in de middeleeuwse christelijke theologie dat werd gegeven aan de mate waarin werk werd gezien als een imitatie van een goddelijke creatie en als een middel om de eigen persoon te perfectioneren (zie de discussie in Ehmer & Lis 2009: pp. 10-15), maar beide principes lijken van meet af aan aanwezig te zijn geweest.

[197](#). Klassieke onderzoeken zijn Kraus, Cote en Keltner, 2010, en Stellar, Manzo, Kraus en Keltner, 2011.

[198](#). Als gevolg daarvan zullen ondergeschikten altijd meer voor hun leidinggevendens zorgen dan hun leidinggevendens voor hen zorgen, en dat geldt voor bijna alle relaties van structurele ongelijkheid: mannen en vrouwen, arm en rijk, blank en zwart enzovoort. Naar mijn mening is dit een van de voornaamste krachten die de voortzetting van deze ongelijkheden mogelijk maken. (Dat heb ik op diverse plekken besproken, maar de geïnteresseerde lezer kan zich wenden tot het tweede hoofdstuk van Graeber, *Utopia of Rules*, pp. 68-72.)

[199](#). Vanuit dit standpunt bezien zijn geld, markten, het geldwezen, slechts manieren waarop vreemden ons attent maken op de dingen waar zij voor zorgen, want wij hechten eraan dat het zorgen op gepaste wijze wordt geboden; dat wijst er op zijn beurt weer op dat het hedendaagse bankwezen een slechte vorm van zorgende arbeid is, in die zin dat het de zorg de verkeerde kant op richt.

[200](#). Het boek verscheen onder de naar mijn idee veel slechtere titel *Crack Capitalism* (2010).

[201](#). Een vaak geciteerd stuk uit Studs Terkels *Working*: ‘Tenzij een vent gestoord is, denkt hij niet aan zijn werk en hij praat er ook niet over. Wel over honkbal of hoe dronken hij laatst was en dat hij nog had gescoord bij de meiden, of niet. Ik schat dat een op de honderd echt opgetogen over zijn werk praat’ (1972: pp. xxxiv); maar ook: ‘Iemand moet dit werk toch doen. Als mijn kind ooit gaat studeren, wil ik dat hij een beetje respect toont’ (1972: pp. xxxv).

[202](#). Gini en Sullivan 1987: pp. 649, 651, 654.

[203](#). Noel Ignatievs *How the Irish Became White* (1995) is het klassieke onderzoek naar dit verschijnsel.

[204](#). De formulering werd later afgezwakt naar ‘het hoogste goed voor het grootste aantal’, maar Bentham’s originele theorie was gebaseerd op hedonistische berekeningen en daar reageerde Carlyle op.

[205](#). Carlyle 1843: p. 134.

[206](#). Idem.

[7] Wat zijn de politieke effecten van onzinbanen en kan er iets aan deze situatie worden gedaan?

Dit instinct om zinloos werk voort te zetten komt volgens mij simpelweg neer op angst voor de menigte. De menigte (zo denkt men) zijn zulke lage beesten, dat zij gevaarlijk zouden zijn als ze vrije tijd hadden; het is veiliger als ze het te druk hebben om na te denken.

– George Orwell, *Aan de grond in Parijs en Londen*

Iemand die een arbeidsregime had willen bedenken dat perfect geschikt was voor het in stand houden van de macht van het financieel kapitaal, had het niet beter kunnen doen dan dit. Echte, productieve arbeiders worden meedogenloos uitgeknepen en uitgebuit. De overige arbeiders behoren ofwel tot een geterroriseerde groep van de wereldwijd verachte werklozen, ofwel tot een grotere groep die in wezen worden betaald om niets te doen, die een baan hebben die is bedacht zodat zij zich kunnen identificeren met de zienswijzen en gevoeligheden van de heersende klasse (managers, bestuurders enzovoort) en met name de financiële avatars ervan, maar die tegelijkertijd een sluimerende afkeer koesteren tegen iedereen die werk doet dat van duidelijke en onmiskenbare maatschappelijke waarde is.

– Uit 'Het fenomeen onzinbanen'

Ik wil dit boek eindigen met een paar gedachten over de politieke gevolgen van de huidige arbeidssituatie, en een suggestie voor een mogelijke oplossing. Wat ik in de afgelopen twee hoofdstukken heb beschreven, zijn de economische krachten die de woekering van onzinbanen aandrijven – wat ik bestuurlijk feodalisme heb genoemd – en de kosmologie, de algemene manier om je de plek van de mens in het heelal voor te stellen, waarmee we deze toestand kunnen verdragen. Hoe meer

de economie een kwestie wordt van slechts de verdeling van de buit, hoe meer inefficiëntie en onnodige bedrijfshiërarchieën eigenlijk logisch beginnen te lijken, want dat zijn de organisatievormen die het best geschikt zijn om zo veel mogelijk van die buit in te pikken. Hoe minder de waarde van werk in de producten of voordelen voor anderen ligt, hoe meer werk primair wordt gezien als een vorm van zelfopoffering. Dat betekent dat alles wat dat werk minder bezwarend of aangenamer maakt, zelfs de gratificatie dat je werk van nut is voor anderen, wordt beschouwd als iets wat de waarde ervan verlaagt – en daarmee de lagere salarissen rechtvaardigt.

Dat is allemaal oprecht pervers.

De critici die beweren dat we geen vijftienurige werkweek hebben omdat we hebben gekozen voor consumentisme in plaats van ontspanning, zitten er niet ver naast. Alleen hanteren ze het verkeerde mechanisme. De reden waarom we harder werken, is niet omdat we al onze tijd besteden aan het installeren van PlayStations en het bereiden van sushi voor elkaar. De industrie wordt steeds meer gerobotiseerd en de echte dienstensector staat al een tijdje stabiel op circa 20 procent van de algehele werkgelegenheid. Nee, de reden is dat we een bizarre sadomasochistische dialectiek hebben uitgevonden, waardoor we vinden dat pijn op de werkplek de enig mogelijke rechtvaardiging is voor onze heimelijke consumentengeneugten. Tegelijkertijd betekent het feit dat onze banen steeds meer van onze waakzame uren inpikken dat we de luxe niet kennen van wat Kathi Weeks zo compact 'een leven' noemt, en dat betekent weer dat heimelijke consumentengeneugten de enige pleziertjes zijn waarvoor we tijd kunnen vrijmaken. De hele dag rondhangen in cafés waar je felle discussies voert over politiek of roddelt over het ingewikkelde liefdesleven van een van je vrienden kost tijd (namelijk de hele dag); naar de sportschool gaan voor een sessie op de apparaten of een yogales, een maaltijd bestellen, een aflevering van *Game of Thrones* kijken of op zoek gaan naar een nieuwe handcrème of een stuk elektronica zijn daarentegen bezigheden waarvoor nog net ruimte is tussen de werkinspanningen door, of wanneer je daarvan zit bij te komen. Dat zijn stuk voor stuk voorbeelden van wat ik 'compenserend consumentisme' noem. Het zijn de dingen waarmee je compenseert dat je leven niets, of weinig, voorstelt.

Hoe de politieke cultuur onder bestuurlijk feodalisme wordt onderhouden door een evenwicht van irritaties

Terwijl de stemgerechtigden in hun ostrakon een naam kerfden (om te bepalen wie er uit de stad moest worden verbannen), gaf een ongeletterde en uitermate lomp uitziende kerel zijn ostrakon aan Aristides, die hij aanzag voor een gewone burger, en hij vroeg hem om de naam Aristides erin te kerven. Verbaasd vroeg deze de man welk onrecht Aristides hem had aangedaan. 'Geen enkel,' was het antwoord. 'Ik ken de beste man niet eens, maar het staat me tegen dat iedereen hem "de rechtvaardige" noemt.' Toen hij dat hoorde, zei Aristides niets, maar hij kerfde zijn naam in de ostrakon en gaf die terug.

– Plutarchus, *Het leven van Aristides de rechtvaardige*

Ik overdrijf waarschijnlijk een beetje. Het leven van mensen in een consumptiemaatschappij, zelfs van mensen met een onzinbaan, stelt wel degelijk iets voor. Maar je kunt je afvragen hoe levensvatbaar dat soort levens op de lange termijn is, als je bedenkt dat die bevolkingsgroep met de meeste kans op een nutteloze baan ook de meeste kans heeft op klinische depressie en andere psychologische aandoeningen, en bovendien op voortplantingsproblemen. Dat vermoed ik althans. Dat soort vermoedens kan alleen door empirisch onderzoek worden bewezen.

Zelfs als dit allemaal niet het geval zou blijken te zijn, valt er aan één ding niet te ontkomen: dat soort werksituaties is de broedplaats voor een politiek landschap vol met afkeer en irritatie. Wie moeilijk rondkomt en geen werk heeft, heeft een afkeer van werknemers. Werknemers worden aangespoord om een afkeer te hebben van armen en werklozen, die, zo krijgen zij steeds te horen, profiteurs en klaplopers zijn. Mensen die vastzitten in een bullshit job, hebben een afkeer van werknemers die echt productief of nuttig werk doen, en mensen die echt productief of nuttig werk doen, onderbetaald, vernederd en ondergewaardeerd, hebben een afkeer van mensen die volgens hen het monopolie hebben op die weinige banen waar je goed van kunt leven terwijl je ook nog eens iets nuttigs, uitdagends of glamoureuus doet – die zij de 'liberale elite' noemen. Allen zijn verenigd in hun afkeer van de politieke klasse, die zij (terecht) als corrupt

beschouwen; maar de politieke klasse komt op zijn beurt deze andere vormen van afkeer best goed uit, want ze leiden de aandacht af van hen.

Sommige van deze vormen van afkeer zijn heel bekend en worden meteen herkend door de lezer; over andere wordt minder gepraat en die lijken eerst nog verbijsterend. Je kunt je gemakkelijk voorstellen dat iemand die in een Franse theefabriek werkt een afkeer kan hebben van de kudde nutteloze nieuwe middenmanagers die op hem wordt losgelaten (al voordat die middenmanagers besluiten iedereen te ontslaan). Het is niet helemaal duidelijk waarom die middenmanagers een afkeer zouden hebben van de fabrieksarbeiders. Maar vaak hebben middenmanagers – en hun administratief assistenten zelfs nog meer – duidelijk een afkeer van fabrieksarbeiders, om de eenvoudige reden dat laatstgenoemden een legitieme reden hebben om trots te zijn op hun werk. De rechtvaardiging voor het onderbetalen van die arbeiders bestaat deels uit eenvoudige jaloezie.

Morele jaloezie is een ondergetheoretiseerd verschijnsel. Ik denk niet dat iemand er ooit een boek over heeft geschreven. Toch is het een belangrijke factor in menselijke relaties. Met 'morele jaloezie' bedoel ik de gevoelens van jaloezie en afkeer die zijn gericht op een andere persoon, niet omdat die persoon rijk is of talent heeft of geluk heeft gehad, maar omdat de jaloerse persoon vindt dat die ander er een hogere morele standaard op na houdt. Het basissentiment lijkt te zijn: 'Hoe durft die persoon te beweren beter te zijn dan ik (door zich te gedragen op een manier die ik inderdaad beter vind)?' Ik kan me nog herinneren dat ik die houding voor het eerst meemaakte toen ik nog studeerde, toen een linkse vriend ooit aankondigde dat hij geen respect meer kon opbrengen voor een bepaalde beroemde activist omdat hij had ontdekt dat de activist in kwestie in New York een duur appartement had gekocht voor zijn ex-vrouw en kind. 'Wat een hypocriet!' riep hij uit. 'Hij had dat geld aan de armen kunnen geven!' Ik wees hem erop dat de activist in kwestie bijna al zijn geld aan de armen gaf, maar hij bleef onbewogen. Ik wees hem erop dat hij zelf niet bepaald arm was en nooit iets aan een goed doel doneerde, en hij was beledigd. Volgens mij heeft hij daarna nooit meer met me gepraat. Die houding ben ik daarna nog vaker tegengekomen. Binnen een gemeenschap van weldoeners wordt iedereen die op een te voorbeeldige manier een voorbeeld is van gedeelde waarden als een bedreiging gezien; opzichtig goed gedrag ('deugdsignalering' is het nieuwe modewoordje)

wordt vaak als een morele uitdaging beschouwd; het maakt niet uit of de persoon in kwestie heel nederig en pretentieloos is – dat verergert de zaak zelfs nog, want nederigheid wordt soms gezien als een morele uitdaging op zich voor mensen die zichzelf heimelijk niet nederig genoeg vinden.

Zulke morele jaloezie komt veel voor onder activisten of in religieuze gemeenschappen; ik wil stellen dat deze op subtielere wijze ook voorkomt in de politiek met betrekking tot werkgelegenheid. Bij haatgevoelens jegens immigranten wordt vaak gelijktijdig geroepen dat de nieuwkomers te veel en te weinig werken, en op diezelfde manier richt de afkeer tegen arme mensen zich gelijktijdig op mensen die niet werken (want die zullen wel lui zijn) en mensen die wel werken (want die hebben in elk geval geen onzinbaan, tenzij ze verplicht te werk zijn gesteld). Hoe kan het bijvoorbeeld dat het de Amerikaanse conservatieven is gelukt om het volk op te hitsen tegen werknemers in ziekenhuizen of in de auto-industrie die zich in vakbonden hebben verenigd? Toen de financiële industrie in 2008 met overheidsgeld werd gesteund, terwijl er protesten opgingen tegen de miljoenenbonussen voor bankdirecteurs, werden er geen sancties opgelegd; maar toen vervolgens de auto-industrie met overheidsgeld werd gesteund, volgden er wel sancties: voor de assemblagearbeiders. Zij werden door veel mensen verwend genoemd, omdat ze dankzij de vakbond een contract hadden met daarin ruime voorzieningen voor hun zorg en pensioenen, vrije dagen en een uurloon van 28 dollar, en werden gedwongen om flink in te leveren. Mensen die bij diezelfde bedrijven op de financiële administratie werkten, waar de problemen juist waren ontstaan, hoefden dat soort offers niet te brengen. Een plaatselijke krant schreef:

De financiële hulp aan banken werd in februari gevolgd door financiële hulp aan autofabrikanten. In die tak zouden er duizenden banen moeten verdwijnen voordat die bedrijven weer winstgevend kunnen zijn. Ooit werden werknemers in de auto-industrie benijd om hun baanbescherming en zorgvoordelen; nu werden zij een zondebok. Terwijl de ene na de andere ooit zo trotse productiestad in Michigan failliet ging, beweerden rechtse radioverslaggevers dat de arbeiders – die een belangrijke rol hadden gespeeld bij het verkrijgen van een vijfdaagse en veertigurige werkweek – hun verdiende loon kregen.²⁰⁷

Een reden waarom Amerikaanse werknemers in de auto-industrie relatief gunstige arbeidsvoorwaarden hadden vergeleken met andere blauweboordenwerkers, was dat zij zo'n belangrijke rol hadden gespeeld bij het scheppen van iets wat hun medeburgers daadwerkelijk nodig hadden en wat bovendien als cultureel belangrijk werd gezien (zelfs als bepalend voor hun identiteit als Amerikanen).²⁰⁸ Je kunt je niet aan de indruk onttrekken dat dit precies was wat anderen hun verweten. 'Zij mogen auto's maken! Dat moet toch genoeg zijn? Ik zit de hele dag stomme formulieren in te vullen, en die klootzakken willen me dat inwrijven door te gaan staken om een betere tandartsenvergoeding te eisen, of zeker ook nog eens twee weken vakantie om met hun kinderen naar de Grand Canyon of het Colosseum te gaan?'

In de Verenigde Staten heerst eenzelfde vijandigheid tegen leraren in het lager en middelbaar onderwijs. Leerkrachten zijn natuurlijk het voorbeeld bij uitstek van mensen die een maatschappelijk belangrijk en hoogstaand beroep hebben gekozen, met het volste besef dat dit een slechtbetaald en stressvol beroep is. Je wordt leraar omdat je een positieve invloed wilt hebben op anderen. (Op een wervingsposter in New York stond ooit: 'Niemand heeft ooit twintig jaar na dato iemand bedankt omdat hij zo'n goede assurantietussenpersoon voor hem is geweest.') En toch zijn zij een makkelijke prooi voor iedereen die hen afdoet als verwende, overbetaalde spuiers van seculier humanistisch anti-amerikanisme. Het is natuurlijk te begrijpen waarom Republikeinse activisten lerarenvakbonden aanvallen. Lerarenvakbonden behoren tot de belangrijkste aanhangers van de Democratische partij. Maar de leden van lerarenvakbonden zijn niet alleen leraren, maar ook schoolbestuurders, en die zijn nu juist verantwoordelijk voor de meeste beleidspunten waartegen Republikeinse activisten bezwaar hebben. Waarom richten ze zich niet op hen? Zij zouden veel gemakkelijker kunnen beweren dat schoolbestuurders overbetaalde parasieten zijn dan dat leraren verwend zijn. Eli Horowitz merkte het volgende op:

Het opmerkelijke is dat Republikeinen en andere conservatieven ooit wel klaagden over schoolbestuurders, maar daar toen mee ophielden. Om een of andere reden zijn hun klachten verstomd. Uiteindelijk bleken de docenten zelf een veel geschikter politiek doelwit, hoewel ze waardevoller werk doen.²⁰⁹

Ook dit kan weer worden toegeschreven aan morele jaloezie. Leraren worden gezien als mensen die zichzelf op uitsloverige wijze opofferen en mensgericht zijn, als mensen die twintig jaar na dato te horen krijgen: 'Bedankt, bedankt voor alles wat je voor me hebt gedaan.' Dat die mensen vakbonden oprichten, dreigen met stakingen en betere arbeidsvoorwaarden eisen, wordt gezien als bijna hypocriet.

* * *

Er is een belangrijke uitzondering op de regel dat iedereen die graag nuttig of hoogwaardig werk doet maar daar ook een ruim salaris en goede arbeidsvoorwaarden voor verlangt, een legitiem doelwit voor afkeer is. De regel geldt niet voor soldaten, of voor iedereen die voor defensie werkt. Integendeel. Het is niet toegestaan om afkeer te voelen voor soldaten. Zij staan boven elke kritiek.

Ik heb al eerder over deze opmerkelijke uitzondering geschreven, maar ik zal dat betoog kort herhalen, want anders kun je het rechtspopulisme niet goed begrijpen.²¹⁰ Ik beschrijf de situatie in Amerika, want daar ben ik het best mee bekend (hoewel ik weet dat het betoog in grote lijnen overal van toepassing is, van Brazilië tot Japan). Vooral voor rechts-populisten zijn militairen de ultieme goeieriken. Je moet 'onze troepen steunen'; dat is een absoluut bevel. Wie daar geen gehoor aan geeft, is een verrader, kort en goed. De ultieme slechteriken daarentegen zijn de intelligentsia. De meeste conservatieven uit de arbeidersklasse hebben niets nodig van bedrijfsdirecteuren, maar hebben ook weer geen al te grote hekel aan hen. Hun echte haat is gericht op de 'liberale elite' (die bestaat uit verschillende takken: de 'Hollywoodelite', de 'journalistieke elite', de 'universiteitselite', 'dure advocaten' of 'de medische beroepsgroep') – dat wil zeggen: de mensen die in grote kuststeden wonen, naar publieke televisiezenders kijken of naar publieke radiozenders luisteren of daar zelfs voor werken. Naar mijn idee zitten er twee waarnemingen achter deze afkeer: (1) de waarneming dat leden van deze elite de gewone arbeiders zien als lompe neanderthalers en (2) de waarneming dat deze elites een steeds geslotener kaste vormen, waartoe de arbeiderskinderen minder makkelijk kunnen doordringen dan tot die van echte kapitalisten.

Volgens mij zijn die beide waarnemingen behoorlijk accuraat. De eerste is wel zo'n beetje vanzelfsprekend correct als je mag afgaan op de reacties op de

verkiezing van Donald Trump in 2016. Vooral de blanke arbeidersklasse is een identiteitsgroep in Amerika die je zonder pardon van alles kunt verwijten wat je andere groepen niet kunt verwijten zonder te worden beschuldigd van discriminatie (bijvoorbeeld dat een bepaalde bevolkingsgroep lelijk, gewelddadig of dom is). De tweede waarneming is bij nadere beschouwing ook wel correct. Hollywood biedt hiervoor weer een goede illustratie. In de jaren dertig en veertig wekte alleen al de naam 'Hollywood' beelden op van een magische maatschappelijke vooruitgang: Hollywood was een plek waar je als eenvoudige boerendochter kon worden ontdekt en een ster kon worden. Het maakt niet meer uit hoe vaak dat echt is gebeurd; waar het om gaat, is dat Amerikanen dat sprookje in die tijd niet voor onmogelijk hielden. Kijk maar eens naar de lijst van hoofdrolspelers van tegenwoordig: bijna iedereen heeft minstens twee generaties van acteurs, schrijvers, producenten en regisseurs in zijn of haar stamboom. De filmindustrie wordt onderhand overheerst door een web van familiebanden. Is het dan zo gek dat wanneer beroemdheden uit Hollywood pleiten voor een egalitair beleid de meeste Amerikaanse arbeiders dat maar loze praatjes vinden? Hollywood is ook geen uitzondering op dat gebied. Het is eerder een voorbeeld van wat er in alle vrije beroepen is gebeurd (maar dan op een iets geavanceerdere manier).

Conservatieve kiezers hebben een grotere afkeer van intellectuelen dan van rijke mensen, want ze kunnen zich wel voorstellen dat hun kinderen ooit rijk zouden kunnen worden, maar niet dat ze ooit tot de culturele elite zouden kunnen behoren. Dat is op zich niet zo'n onredelijke inschatting. De dochter van een vrachtwagenchauffeur uit Nebraska heeft misschien geen al te grote kans om ooit miljonair te zijn – in Amerika is de sociale mobiliteit het laagst van alle westerse landen – maar het zóú kunnen gebeuren. Maar het is bijna onmogelijk dat dezelfde dochter ooit een mensenrechtenadvocate zou worden, of theaterrecensente voor *The New York Times*. Zelfs als ze rechten zou kunnen studeren, zou ze daarna nooit in New York of San Francisco kunnen gaan wonen voor het vereiste aantal jaren van onbetaalde stages.²¹¹ Zelfs als de zoon van een glazenmaker een teen tussen de deur kan krijgen bij een goedgeplaatste onzinbaan, zou hij waarschijnlijk, net als Eric, die baan niet kunnen of willen benutten als platform voor het verplichte netwerken. Er zijn duizenden onzichtbare obstakels.

Als we even terugkeren naar het verschil tussen ‘waarde’ en ‘waarden’ uit het vorige hoofdstuk, kunnen we het volgende zeggen: als je enkel veel geld wilt verdienen, is dat wel te doen; maar als je zoekt naar iets van waarde – zoals waarheid (journalistiek, onderwijs), schoonheid (de kunstwereld, uitgeverijen), rechtvaardigheid (activisme, mensenrechten), goede doelen enzovoort – en daar wil je een basisinkomen voor ontvangen, gaat je dat zonder een zekere mate van familiekapitaal, sociale netwerken en cultureel kapitaal niet lukken. De ‘liberale elite’ betreft dan diegenen die een effectief slot hebben geplaatst op elke baan waarin je wordt betaald om iets te doen wat je om een andere reden dan geld zou willen doen. Zij proberen, en slagen daar vaak in, om zichzelf tot de nieuwe Amerikaanse adel uit te roepen – net zoals de aristocratie in Hollywood het monopolie heeft op het erfrecht op al die banen waarvan je goed kunt leven terwijl je het idee hebt een hoger doel te dienen.

In de Verenigde Staten wordt dit natuurlijk allemaal nog eens extra bemoeilijkt door het slavernijverleden en het diep verankerde racisme. Het is grotendeels de blanke arbeidersklasse die haar afkeer uit door zich te richten op intellectuelen; mensen van Afrikaanse afkomst, migranten en de kinderen van migranten wijzen anti-intellectueel beleid juist af, want zij zien het onderwijssysteem nog altijd als de beste kans voor hun kinderen om de maatschappelijke ladder te beklimmen. Daardoor zien arme blanken hen sneller als oneerlijke bondgenoten van rijke blanke liberalen.

Maar wat heeft dit nu met steun voor de strijdkrachten te maken? Welnu, als de dochter van de vrachtwagenchauffeur vastbesloten was om een baan te vinden waarmee ze onzelfzuchtig en hoogwaardig werk kon doen, maar toch de huur zou kunnen betalen en zich een tandarts zou kunnen veroorloven, welke keuzes zou ze dan hebben? Als ze religieus is aangelegd, zou ze misschien werk kunnen zoeken bij de plaatselijke kerk. Maar die banen zijn dun gezaaid. Eigenlijk kan ze alleen maar bij het leger gaan.

Ik besepte de realiteit van die situatie zo’n tien jaar geleden, toen ik een lezing bijwoonde van Catherine Lutz, een antropologe die onderzoek deed naar Amerikaanse militaire bases in het buitenland. Ze ontdekte dat er op bijna al deze bases gemeenschapsprojecten zijn opgezet, waarbij soldaten op pad gaan om schoollokalen te herstellen of gratis tandartscontroles uitvoeren in de nabijgelegen dorpen. Zo op het oog waren die programma’s opgezet om de relatie

met de plaatselijke bevolking te verbeteren, maar op dat gebied haalden ze zelden iets uit; toch ging het leger door met dit soort projecten, want ze merkten dat die een enorme psychologische invloed hadden op de soldaten, die er enthousiaste verhalen over vertelden, zoals: 'Dit is nu precies waarom ik bij het leger ben gegaan.' 'Dit is waar het bij het leger om gaat – niet alleen je land verdedigen, maar mensen helpen!' Van soldaten die aan deze projecten deelnamen, was de kans dat ze zouden bijtekenen twee tot drie keer zo hoog. Ik weet nog dat ik dacht: 'Dus deze mensen wilden eigenlijk lid worden van het Peace Corps?' Ik zocht het op en jawel hoor: om te worden aangenomen bij het Peace Corps moet je al een studie hebben voltooid. Het Amerikaanse leger is een hemelse plek voor gefrustreerde weldoeners.

* * *

Je zou kunnen betogen dat het grote historische verschil tussen wat wij links en rechts noemen voornamelijk een kwestie is van de relatie tussen 'waarde' en 'waarden'. Bij links draaide het altijd om het dichten van de kloof tussen puur eigenbelang en hoogwaardige principes; bij rechts draaide het altijd om het breder maken van die kloof en dan beslag leggen op beide kanten. Ze staan symbool voor zowel hebzucht als liefdadigheid. Vandaar het verder onverklaarbare bondgenootschap binnen de Republikeinse partij tussen de vrijemarkt libertariërs en de 'waardenstemmers' van christelijk rechts. Waar dit in de praktijk op neerkomt, is vaak het politieke equivalent van de strategie van *good cop bad cop*: ontketen eerst de chaos van de markt zodat levens en alle bestaande waarheden overhoop worden gehaald; bied jezelf vervolgens aan als het laatste bastion van het gezag van de Kerk en van vaderschap tegen de barbaren die zichzelf hebben vrijgelaten.

Door de oproep om 'de troepen te steunen' tegenover veroordelingen van de 'liberale elite' te plaatsen, wil rechts in feite links als hypocrieten bestempelen. Ze zeggen: 'Campusradicalen uit de sixties beweerden dat ze een nieuwe samenleving wilden scheppen, waarin iedereen als gelukkige idealist in materiële welvaart zou kunnen leven, waar onder het communisme het onderscheid tussen waarde en waarden zou verdwijnen en iedereen aan het gemeenschappelijke goed zou werken – maar het enige wat ze hebben bereikt, is dat ze alle banen die je het

gevoel geven dat je zo'n soort leven leidt, exclusief reserveren voor hun eigen verwende kinderen.'

Die uitspraak heeft heel belangrijke gevolgen voor de aard van de maatschappijen waarin we leven. Eén ding dat ermee wordt gesuggereerd over het kapitalisme, is dat maatschappijen die zijn gebaseerd op hebzucht, die zelfs beweren dat mensen inherent egoïstisch en hebzuchtig zijn en die proberen om de waarde van dit gedrag vast te stellen, er niet in geloven en heimelijk leuren met het recht om altruïstisch te zijn als beloning voor het meespelen. Alleen mensen die hun waarde op het gebied van egoïsme kunnen bewijzen, hebben het recht om onzelfzuchtig te zijn. Althans, zo zou het spelletje horen te werken. Als je lijdt en plannen beraamt en voldoende economische waarde weet te verzamelen, dan heb je het recht om van je miljoenen iets unieks, hogers, ontastbaars of moois te maken – dat wil zeggen: je waarde om te zetten in waarden. Je verzamelt een stel Rembrandts of klassieke raceauto's. Of je richt een stichting op en wijdt je verdere leven aan liefdadigheid. Als je de tussenstapjes overslaat, speel je natuurlijk vals.

We zijn weer terug bij Abraham Lincolns versie van het leerstelsel, met het voorbehoud dat de meeste mensen tegenwoordig pas bij pensionering iets als volledige volwassenheid kunnen verwachten, als dat al gebeurt.

Soldaten zijn de enige legitieme uitzondering, omdat zij hun land 'dienen'; en – vermoed ik – omdat zij er op de lange termijn niet veel voordeel uit halen. Dat verklaart waarom rechtspopulisten, die de troepen hun onvoorwaardelijke steun betuigen zolang hun dienstperiode duurt, zo opvallend onverschillig zijn over het feit dat een groot deel van de soldaten na hun afzwaaien dakloos, werkeloos, arm of verslaafd is of moet bedelen terwijl hun benen zijn geamputeerd. Een arme jongeman kan zichzelf voorhouden dat hij bij de mariniers gaat vanwege de kansen op onderwijs en de carrièremogelijkheden, maar iedereen weet dat dat in het gunstigste geval een gok is. Dat is de aard van zijn offer, en dus van zijn ware edelmoedigheid.

Alle andere objecten van afkeer die ik tot dusver heb besproken, kunnen worden gezien als duidelijke schendingen van het principe van de omgekeerd evenredige relatie tussen salarishoogte en maatschappelijk nut. In vakbonden georganiseerde autoarbeiders en leraren doen werk met een vitale noodzaak, maar hebben het lef om een leefwijze van de middenklasse te eisen. Zij zijn het doelwit van een speciale gramschap, vermoed ik, die iedereen voelt die vastzit in funeste

onzinbanen op lager niveau en middenniveau. Leden van de ‘liberale elite’ van de variant Bill Maher of Angelina Jolie worden gezien als mensen die altijd voordringen, om zo de weinige banen te monopoliseren die wél leuk en goedbetaald zijn en een bijdrage leveren aan de wereld – terwijl ze zich tegelijkertijd opwerpen als de spreekbuis tegen maatschappelijk onrecht. Vooral zij zijn het doelwit van de afkeer van de arbeidersklasse, die met hun pijnlijke, moeilijke, lichamelijk slopende maar maatschappelijk nuttige werk nooit zo’n toonbeeld van liberalisme kunnen worden, omdat ze er geen belangstelling voor hebben of er geen belang aan hechten. Tegelijkertijd lijkt die onverschilligheid te overlappen met de volstrekt jaloerse vijandigheid van die leden van de ‘liberale klassen’ die vastzitten in hoogwaardige onzinbanen tegenover diezelfde arbeidersklassen, omdat zij de kost verdienen met eerlijk werk.

Hoe de huidige crisis inzake robotisering zich verhoudt tot het grotere probleem van onzinbanen

Puritanisme: de voortdurende angst dat er iemand, ergens, misschien wel gelukkig is.

– H.L. Mencken

De politiek van rijke landen wordt in steeds sterkere mate gedefinieerd door een wirwar van gevoelens van afkeer. Dat is een rampzalige situatie.

Naar mijn idee wordt de oude linkse vraag – ‘elke dag worden we wakker en bouwen we samen aan een wereld; maar wie van ons zou, als we er alleen voor stonden, ooit besluiten om er een wereld zoals deze van te maken?’ – relevanter dan ooit tevoren. In veel opzichten zijn allerlei sciencefictionachtige fantasieën uit het begin van de twintigste eeuw nu mogelijk geworden. Teletransportaties en Marskolonies hebben we nog niet voor elkaar gekregen, maar we zouden de zaken makkelijk zo kunnen herschikken dat zo’n beetje iedereen op aarde een rustig en comfortabel leven zou kunnen leiden. In materieel opzicht zou dat niet zo moeilijk zijn. Hoewel het tempo waarin wetenschappelijke revoluties en technologische doorbraken zich voordoen een stuk langzamer is geworden sinds

de supersnelle ontwikkelingen tussen 1750 en 1950, zetten de ontwikkelingen in de robotica zich voort, grotendeels doordat zij een kwestie zijn van een verbeterde toepassing van de bestaande technologische kennis. Gecombineerd met de ontwikkelingen in de materiaalwetenschappen luiden zij een tijdperk in waarin een groot deel van de saaiste en vermoeiendste mechanische klussen kunnen worden overgenomen. Dat betekent dat het concept werk zoals wij dat kennen steeds minder lijkt op wat wij als ‘productieve’ arbeid beschouwen, en steeds meer op ‘zorgende’ arbeid – want zorgen bestaat immers voornamelijk uit dingen die we niet graag door een apparaat laten uitvoeren.²¹²

Er wordt de laatste tijd veel bangmakende literatuur geschreven over de gevaren van mechanisatie. Het merendeel ervan heeft parallellen met wat Kurt Vonnegut in 1952 al in zijn eerste roman, *Player Piano*, schreef: zodra de meeste vormen van handmatige arbeid zijn verdwenen, zal de maatschappij, zo waarschuwen critici, vanzelf uiteenvallen in twee klassen: een rijke elite die de robots bezit en ontwerpt, en een verloederde en troosteloze voormalige arbeidersklasse, die de hele dag niets anders te doen heeft dan biljarten en drinken. (De middenklasse wordt over beide klassen verdeeld.) Daarmee worden niet alleen de zorgende aspecten van echte arbeid volledig genegeerd, maar wordt er ook van uitgegaan dat eigendomsrelaties onveranderlijk waren en dat mensen – in elk geval degenen die bijvoorbeeld geen sciencefictionschrijvers waren – zo ontzettend weinig fantasie hadden dat ze zelfs met onbeperkte vrije tijd niets interessants zouden kunnen bedenken om te doen.²¹³ In de jaren zestig werden de tweede en de derde aanname door de tegencultuur verworpen (maar de eerste niet zo), en veel revolutionairen uit die tijd omarmden de leus ‘laat de machines al het werk doen!’ Dat leidde op zijn beurt weer tot een tegenstroom waarin werk als een waarde op zich werd beschouwd, net zoals we in hoofdstuk 6 al hebben gezien – in een tijd waarin veel fabrieksbanen werden verplaatst naar arme landen, waar arbeidskracht nog zo goedkoop was dat het werk door mensen kon worden uitgevoerd. In de nasleep van deze reactie op de tegencultuur uit de jaren zestig werd in de jaren zeventig en tachtig de eerste golf van bestuurlijk feodalisme en de extreme bullshitisatie van werk merkbaar.

De recentste golf van robotisering heeft tot dezelfde morele crisis en morele paniek geleid als in de jaren zestig. Het enige echte verschil is dat, aangezien

diepgaande veranderingen in economische modellen, laat staan in eigendomsregiems, nu definitief zijn afgewezen, er simpelweg wordt aangenomen dat het enig mogelijke resultaat is dat er nog meer geld en macht naar de 1 procent gaat. In Martin Fords recente *The Rise of the Robots* staat bijvoorbeeld beschreven hoe Silicon Valley, nadat de meeste blauweboordenwerkers zijn ontslagen, nu de pijlen richt op de gezondheidszorg, het onderwijs en de vrije beroepen. Het resultaat wordt waarschijnlijk, zo voorspelt hij, 'techno-feodalisme'. Werknemers ontslaan of verarmen door hen te dwingen te concurreren met machines, wordt zeer problematisch, betoogt hij: vooral vanwege de vraag hoe iedereen zich, zonder salaris, al die glanzende speeltjes en efficiënte diensten die de robots bieden, kan veroorloven. Dit is misschien een idioot vereenvoudigde samenvatting, maar daarmee wordt benadrukt wat er volgens mij aan zulke verslagen ontbreekt: dat voorspellingen over robots die mensen vervangen altijd maar een bepaald niveau bereiken en daar ophouden. Futurologen kunnen zich voorstellen dat robots bijvoorbeeld sportverslaggevers, sociologen of makelaars vervangen, maar ik heb er nog geen een horen zeggen dat een machine best de basistaken kan overnemen die kapitalisten horen uit te voeren, die voornamelijk bestaan uit het bedenken van de optimale manier om hulpmiddelen te investeren zodat er aan de huidige of potentieel toekomstige vraag van consumenten wordt voldaan. Waarom niet? Je zou makkelijk kunnen betogen dat de voornaamste reden waarom de Sovjeteconomie zo slecht werkte, was omdat ze nooit de computertechnologie konden ontwikkelen die efficiënt genoeg was om zulke grote hoeveelheden gegevens automatisch te coördineren. Maar de Sovjet-Unie heeft maar net de jaren tachtig gehaald. Tegenwoordig zou dat makkelijk zijn. Maar dat durft niemand te opperen. In het beroemde onderzoek uit Oxford van ingenieur Michael Osborne en econoom Carl Frey, waarin 702 verschillende beroepen werden gerangschikt op hun kans om te worden vervangen door een robot,²¹⁴ werden bijvoorbeeld hydrologen, visagisten en reisleiders genoemd, maar werd met geen woord gerept over de mogelijkheid van geautomatiseerde ondernemers, investeerders of financiers.

Ik wend me nu voor inspiratie niet meer tot Vonnegut, maar tot een andere sciencefictionschrijver, Stanislaw Lem, wiens ruimtereiziger Ijon Tichy een bezoek beschrijft aan een planeet die wordt bevolkt door een soort die de auteur Phools noemt. Op het moment dat Tichy aankomt, maken de Phools net een

klassieke marxiaanse overproductiecrisis mee. Zij waren van oudsher ingedeeld in Spiritors (priesters), Eminenten (aristocraten) en Zwoegers (arbeiders). Een behulpzame inwoner legt uit:

‘Door de eeuwen heen hebben uitvinders machines gebouwd die het werk vereenvoudigen. Waar vroeger honderd Zwoegers hun zwetende rug kromden, stond eeuwen later een machine. Onze wetenschappers hebben de machines verbeterd en de mensen waren verheugd, maar later bleek dat we helaas te vroeg hadden gejuicht.’

De fabrieken werden na een tijdje iets te efficiënt en op een dag ontwierp een technicus machines die zonder enig toezicht werkten:

‘Toen de Nieuwe Machines in de fabrieken verschenen, verloren hordes Zwoegers hun baan; en omdat ze geen geld meer verdienden, kwamen ze bijna om van de honger.’

‘Pardon, Phool,’ zei ik, ‘maar wat is er gebeurd met de winst die de fabrieken maakten?’

‘De winst,’ antwoordde hij, ‘ging natuurlijk naar de rechtmatige eigenaren. Maar zoals ik al zei, de dreiging van vernietiging hing...’

‘Maar wat zeg je nu toch, waarde Phool!’ riep ik uit. ‘Het enige wat jullie moesten doen, was van de fabrieken gemeenschappelijk bezit maken en dan zouden de Nieuwe Machines een zegen zijn geweest!’

Zodra ik dit zei, begon de Phool te beven, hij knipperde nerveus met zijn ogen en legde zijn hand achter zijn oren, om te onderzoeken of zijn metgezellen op de trap mijn opmerking hadden gehoord.

‘Bij de tien neuzen van de Phoo, ik beveel u, o vreemdeling, om niet van die vuige ketterij te spuien, die een aanval is op het fundament van onze vrijheid! Onze allerhoogste wetgeving, het principe van Civiel Initiatief, bepaalt dat er niemand kan worden verplicht, gedwongen of zelfs overgehaald om iets te doen wat hij niet wil. Wie zou dan het lef hebben om de fabrieken van de Eminenten te onteigenen, aangezien het hun vrije wil is om te genieten van het bezit ervan? Dat zou de gruwelijkste aantasting van onze vrijheid zijn die je maar kunt bedenken. Welnu, ik ga door, de Nieuwe Machines produceerden een

overvloed aan bijzonder goedkope goederen en uitstekend voedsel, maar de Zwoegers kochten niets, want zij hadden geen...'[215](#)

Maar al snel legden alle Zwoegers – die volgens Tichy's gesprekspartner alle vrijheid hadden om te doen wat ze wilden, zolang ze zich maar niet bemoeiden met andermans eigendomsrechten – het loodje. Er ontstond een verhitte discussie, gevolgd door de ene na de andere halve maatregel. Daarnaast probeerde de hoge raad van de Phools, het Plenum Moronicum, om de Zwoegers als consumenten te vervangen door robots te bouwen die alle producten die de Nieuwe Machines produceerden zouden eten en gebruiken en er veel meer van zouden genieten dan een levend wezen ooit zou kunnen, terwijl ze ook nog eens geld zouden aanmaken om ervoor te betalen. Maar dat was geen bevredigende situatie. Ze kwamen tot het besef dat een systeem waarin zowel productie als consumptie door machines werd uitgevoerd, vrij zinloos was en concludeerden dat de beste oplossing zou zijn als de hele bevolking zichzelf – geheel vrijwillig – naar de fabrieken zou begeven om te worden omgebouwd tot mooie glanzende schijfjes, die in fraaie patronen in het landschap konden worden gerangschikt.

Dat lijkt misschien wreed,[216](#) maar soms is een wrede dosis marxisme precies wat we nodig hebben, vind ik. Lem heeft gelijk. Je kunt je amper een duidelijker teken voorstellen dat je te maken hebt met een irrationeel economisch systeem dan het feit dat het vooruitzicht van het uitschakelen van eentonig werk als een probleem wordt beschouwd.

In *Star Trek* werd het probleem opgelost door middel van repliceerders, en jonge radicalen in Groot-Brittannië spreken soms over een toekomst van 'volledig geautomatiseerd luxecommunisme', wat in feite op hetzelfde neerkomt. Je zou makkelijk kunnen betogen dat eventuele toekomstige robots en repliceerders het collectieve bezit moeten worden van de mensheid als geheel, aangezien zij de vruchten zouden zijn van een collectieve mechanische intelligentie die eeuwen teruggaat, zo ongeveer als een nationale cultuur de creatie is van, en dus toebehoort aan, iedereen. Geautomatiseerde publieke fabrieken zouden het leven een stuk gemakkelijker maken. Toch zou daarmee de behoefte aan Zwoegers niet zijn weggenomen. Lems verhaal en andere, vergelijkbare verhalen gaan er nog steeds van uit dat 'werk' fabriekswerk betekent, en gaan voorbij aan alles waaruit de meeste banen in de arbeidersklasse bestaan – bijvoorbeeld het feit dat in het

vorige hoofdstuk al is genoemd, dat werknemers in ‘kaartjesloketten’ in de Londense metro daar niet werken om kaartjes te verkopen, maar om zoekgeraakte kinderen op te sporen en dronkenlappen te sussen. Niet alleen bestaan er nog lang geen robots die dat soort taken kunnen uitvoeren, maar de meeste mensen willen niet eens dat die taken worden uitgevoerd op de manier waarop een robot dat zou doen.

Hoe verder de automatisering gaat, hoe duidelijker het wordt dat het zorgende element van werk echte waarde oplevert. Maar dat leidt weer tot een ander probleem. De zorgende waarde van werk is precies dat element van arbeid dat níét kan worden gekwantificeerd.

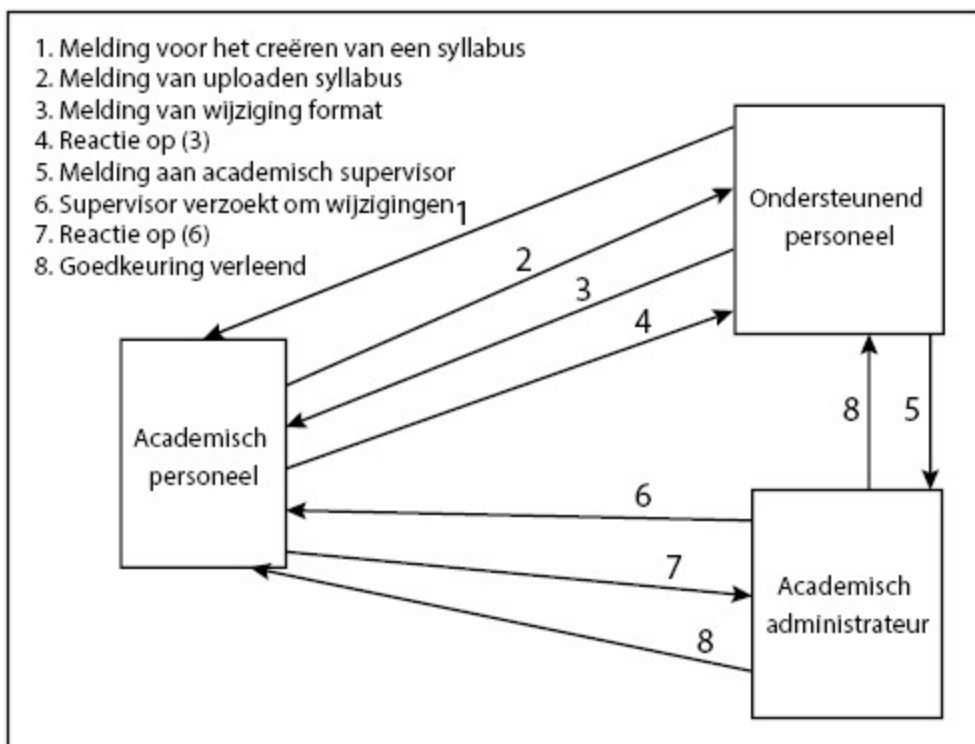
Een groot deel van de bullshitisatie van echte banen en van de reden voor de groei van de bullshitsector in het algemeen, is volgens mij het directe gevolg van de wens om het niet-kwantificeerbare te kwantificeren. Botweg gezegd: door automatisering worden bepaalde taken efficiënter, maar andere taken minder efficiënt. Dat komt doordat er een enorme hoeveelheid menselijke arbeid nodig is om de processen, taken en resultaten die gepaard gaan met zo’n beetje alles van zorgende waarde, in een vorm te gieten die computers kunnen herkennen. Er kan tegenwoordig al een robot worden gebouwd die een berg fruit geheel zelfstandig kan sorteren op rijpe, rauwe en verrotte exemplaren. Dat is goed, want fruit sorteren is saai. Er kan nog geen robot worden gebouwd die geheel zelfstandig een lijst van geschiedenisstudies kan scannen en daar de beste uit kan kiezen. Dat is niet zo heel erg, want dat werk is interessant (het is in elk geval niet moeilijk om mensen te vinden die het interessant vinden).

Een reden om fruit door robots te laten sorteren, is om echte mensen meer tijd te gunnen om na te denken over welke geschiedenisstudie zij willen volgen, of over iets anders wat al even niet-kwantificeerbaar is, zoals wie hun favoriete funkgitarrist is of welke kleur ze hun haar willen geven. Maar stel – en dit is het addertje onder het gras – dat we willen doen alsof een computer wél kon beslissen wat de beste geschiedenisstudie is, omdat we bijvoorbeeld om financiële redenen uniforme, kwantificeerbare ‘kwaliteitsstandaarden’ willen toepassen op de hele universiteit, dan kan die computer dat met geen mogelijkheid zelfstandig uitvoeren. Het fruit kun je gewoon in een bak leggen. Maar om een geschiedenisstudie te kiezen heb je veel menselijke inspanning nodig om het

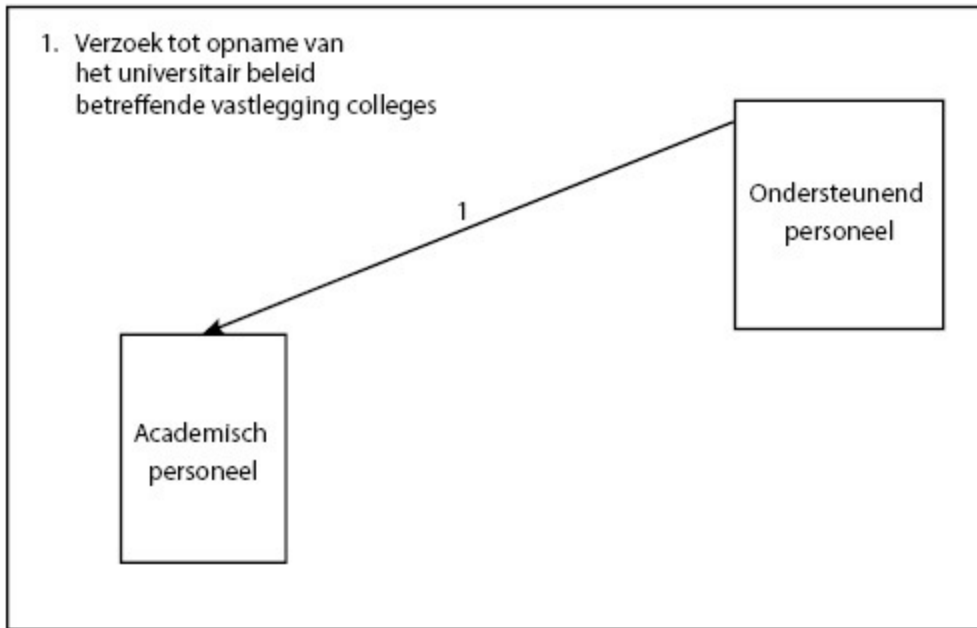
materiaal op te delen in eenheden waarmee een computer ook maar iets zou kunnen aanvangen.

Om maar een beetje een idee te krijgen van wat er gebeurt als je het zou proberen, kun je deze figuren bekijken, die het verschil aangeven tussen het afdrukken van een examen of het downloaden van een syllabus op een moderne bestuursopleiding in Queensland in Australië (waar al het lesmateriaal een uniform format moet hebben) en op een traditionele academische faculteit (zie figuren 8.1-8.4).

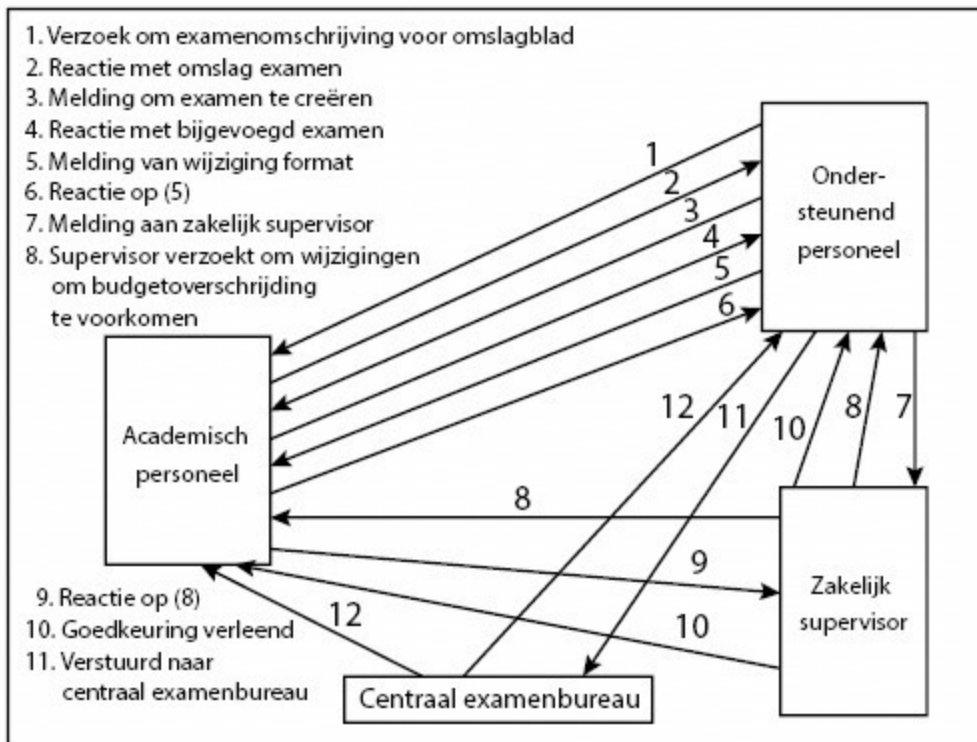
Figuur 8.1 Het maken van een studieprofiel/syllabus (modern)



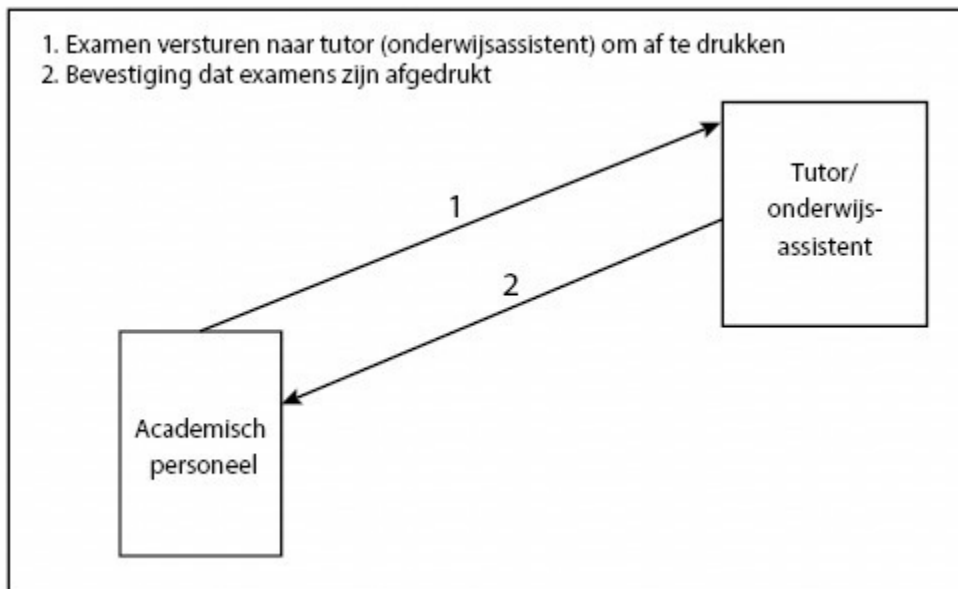
Figuur 8.2 Het maken van een studieprofiel/syllabus (traditioneel)



Figuur 8.3 Het maken van een examen (modern)



Figuur 8.4 Het maken van een examen (traditioneel)



Het kritieke punt aan dit diagram is dat elk van die extra lijnen een handeling weergeeft die moet worden uitgevoerd, niet door een computer, maar door een mens.

De politieke gevolgen van bullshitisatie en de daaropvolgende daling in productiviteit in de zorgende sector in verhouding tot de mogelijkheid van een opstand in de zorgende klassen

Al minstens sinds de crisis uit de jaren dertig worden we gewaarschuwd dat er door automatisering miljoenen mensen hun baan zouden kwijtraken – Keynes bedacht in die tijd de term ‘technologische werkloosheid’, en veel mensen dachten dat de massale werkloosheid uit de jaren dertig een voorbode was van wat er zou gebeuren. En hoewel het lijkt alsof dergelijke beweringen paniekzaaij waren, wil ik met dit boek beweren dat het tegenovergestelde het geval was: de beweringen waren volkomen terecht. Automatisering leidde inderdaad tot massale

werkloosheid. We hebben het gat simpelweg gedicht door verzonnen nepbanen toe te voegen. Een combinatie van politieke druk van zowel links als rechts, een diepgeworteld populair gevoel dat betaalde werkgelegenheid de enige manier is om van iemand een volledig moreel persoon te maken en tot slot een angst van de bovenklassen, in 1933 reeds opgemerkt door George Orwell, voor datgene waarmee de zwoegende massa zich zou bezighouden zodra ze te veel vrije tijd hadden, heeft ervoor gezorgd dat de officiële werkgelegenheid in rijke landen nooit te ver boven het bereik van 3 tot 8 procent mag liggen, ongeacht de onderliggende realiteit. Maar zodra je de onzinbeelden uit dit plaatje verwijdt, plus de echte banen die alleen bestaan als ondersteuning van onzinbanen, zou je kunnen zeggen dat de in de jaren dertig voorspelde ramp echt heeft plaatsgevonden. Ruim 50 tot 60 procent van de bevolking is in feite zijn baan kwijt.

Behalve natuurlijk dat er geen enkele reden is waarom het een ramp zou moeten zijn geweest. In de loop van de afgelopen duizenden jaren zijn er ik weet niet hoeveel duizenden mensengroepen geweest die we 'samenlevingen' zouden kunnen noemen en de overgrote meerderheid ervan slaagde erin om manieren te bedenken om de taken te verdelen die moesten gebeuren zodat ze konden leven op de manier die ze gewend waren, en wel zodanig dat bijna iedereen eraan kon bijdragen; niemand hoefde het merendeel van zijn tijd te besteden aan taken die ze liever niet wilden doen, zoals vandaag de dag het geval is.²¹⁷ Bovendien kostte het mensen in die samenlevingen, zodra ze werden geconfronteerd met het 'probleem' van een overvloed aan vrije tijd, amper moeite om iets te verzinnen om de tijd door te brengen.²¹⁸ Vanuit het oogpunt van iedereen die in een van die voorbije samenlevingen is geboren, lijken wij haast even irrationeel als de Phools volgens Ijon Tichy.

De reden voor de huidige verdeling van arbeid heeft dus niets te maken met economische wetenschap of de menselijke aard. Uiteindelijk is die reden politiek. Er was geen reden om te proberen de waarde van zorgende arbeid te kwantificeren. Er is geen echte reden om dat te blijven doen. Daar kunnen we mee ophouden. Maar voordat we een campagne beginnen om werk en de waarde die we eraan verbinden te herzien, kunnen we beter eerst de politieke krachten die een rol spelen zorgvuldig onder de loep te nemen.

* * *

Eén manier om het gebeurde te beschouwen is door terug te keren naar de tegenstelling tussen ‘waarde’ en ‘waarden’, waarmee dat wat we zien natuurlijk een poging is om de een te dwingen tot de logica van de ander.

Voor de industriële revolutie werkten de meeste mensen thuis. Pas zo’n beetje sinds 1750 of zelfs 1800 kun je spreken van een samenleving zoals we die tegenwoordig kennen, bestaande uit enerzijds een verzameling fabrieken en kantoren (‘werkplaatsen’) en anderzijds een verzameling huizen, scholen, kerken, waterparken en dergelijke – met waarschijnlijk een enorm winkelcentrum in het midden. Als werk het domein is van ‘productie’, dan is thuis het domein van ‘consumptie’, en natuurlijk ook van ‘waarden’ (wat betekent dat het werk dat mensen op dit domein verrichten, grotendeels niet wordt vergoed). Maar je kunt ook omdenken en de samenleving vanuit het tegengestelde oogpunt bekijken. Vanuit zakelijk oogpunt zijn huizen en scholen inderdaad slechts de plaatsen waar we een vaardige beroepsbevolking produceren en opvoeden en opleiden, maar vanuit menselijk oogpunt is dat net zo gek als een miljoen robots bouwen om het voedsel op te eten dat mensen zich niet meer kunnen veroorloven, of Afrikaanse landen waarschuwen (zoals de Wereldbank wel eens doet) dat ze meer tegen hiv moeten doen omdat al die sterfgevallen een negatief effect op de economie hebben. Zoals Karl Marx ooit opmerkte: voor de opkomst van de industriële revolutie kwam niemand op het idee om een boek te schrijven waarin werd gevraagd welke omstandigheden de grootste algemene rijkdom zouden scheppen. Wel werden er veel boeken geschreven over de vraag welke omstandigheden de beste mensen zouden scheppen – dat wil zeggen: hoe kun je de maatschappij het best indelen zodat er de soort mensen worden geproduceerd die je graag om je heen hebt, zoals vrienden, geliefden, burens, familieleden en plaatsgenoten? Met die vraag hielden Aristoteles, Confucius en Ibn Khaldun zich bezig, en in de laatste analyse is deze de enige belangrijke. Het leven is een proces waarin wij, als mensen, elkaar creëren. Zelfs de extreemste individualisten worden pas individuen door de zorg en steun van hun medemensen. En ‘de economie’ is uiteindelijk slechts de manier waarop we onszelf voorzien van de noodzakelijke materiële middelen om dat te bereiken.

Als dat zo is, dan is praten over ‘waarden’ – die waardevol zijn omdat ze niet kunnen worden teruggebracht tot cijfers – de manier waarop we van oudsher over het proces van wederzijdse creatie en zorg praten.²¹⁹

Als we ervan uitgaan dat dit klopt, dan betekent dat dat het domein van waarde al minstens vijftig jaar systematisch het domein van waarden binnendringt, en het is niet verrassend dat politieke argumenten de vorm hebben aangenomen die ze nu hebben. In veel grote Amerikaanse steden bijvoorbeeld zijn de grootste werkgevers tegenwoordig de universiteiten en ziekenhuizen. De economie van die steden draait daar om een enorm apparaat voor de productie en het onderhoud van mensen – op goede cartesiaanse wijze verdeeld in onderwijsinstellingen die de geest vormen en medische instellingen die het lichaam onderhouden. (In andere steden zoals New York zijn universiteiten de op een na of op twee na grootste werkgevers, aangezien de grootste werkgevers de banken zijn. Daar kom ik straks op terug.) Waar linkse partijen ooit beweerden de fabrieksarbeiders te vertegenwoordigen, is die schijn tegenwoordig losgelaten en worden zij nu overheerst door de professionele-bestuurlijke klassen die leidinggeven aan instellingen zoals scholen en ziekenhuizen. Het rechts-populisme haalt systematisch uit naar het gezag van die instellingen, uit naam van een ander stel religieuze of patriarchale ‘waarden’ – door bijvoorbeeld het gezag van universiteiten uit te dagen door klimaatwetenschap of evolutie af te wijzen, of door het gezag van het medisch stelsel uit te dagen door middel van campagnes tegen voorbehoedsmiddelen of abortus. Of het geeft zich over aan onmogelijke fantasieën over een terugkeer naar het industriële tijdperk (Trump). Maar dit is eerder een geval van het bittere einde. Realistisch gezien is de kans dat rechts-populisten in Amerika de controle over het apparaat van menselijke productie overnemen van het linkse bedrijfsleven even groot als de kans dat in Amerika een socialistische partij de macht grijpt en de zware industrie collectiviseert. Momenteel lijkt er sprake van een impasse. Regulier links heeft grotendeels de controle over de productie van mensen. Regulier rechts heeft grotendeels de controle over de productie van dingen.

Binnen deze context vinden de financialisering en bullshitisatie van zowel de bedrijfssector als de zorgende sector plaats – met als gevolg toenemende maatschappelijke kosten, zelfs terwijl degenen die het echte zorgende werk verrichten, zich steeds verder uitgeknepen voelen. Alle elementen voor een

opstand van de zorgende klassen lijken aanwezig. Waarom heeft die nog niet plaatsgevonden?

Een voor de hand liggende reden is de manier waarop veel mensen in de zorgende klassen door toedoen van het rechts-populisme en het verdeel-en-heersracisme in tegengestelde kampen terecht zijn gekomen. Maar bovendien speelt er nog het neteligere probleem dat beide kanten op veel twistgebieden in 'hetzelfde' politieke kamp horen te zitten. Daar komen de banken om de hoek kijken. De manier waarop banken, universiteiten en ziekenhuizen met elkaar zijn verweven, is echt negatief geworden. Financiën dringen zich op elk gebied op, van autoleningen tot creditcards; significant zijn wel deze feiten: de voornaamste reden voor faillissementen in Amerika is medische schuld, en de voornaamste reden waarom jonge mensen een onzinbaan aannemen, is voor het afbetalen van studieschulden. Maar sinds Clinton in de vs en Blair in Groot-Brittannië zijn het vooral de linkse partijen die zich hebben gestort op de heerschappij van het geld, de grootste bijdragen uit de financiële sector hebben ontvangen en het nauwst hebben samengewerkt met financieel lobbyisten om de wetten te 'hervormen' die dit allemaal mogelijk maakten.²²⁰ Het was precies rond deze tijd dat dezelfde partijen zelfbewust afstand namen van alle overgebleven elementen van hun oude arbeidersachterban en, zoals Tom Frank zo overtuigend heeft aangetoond, de partijen werden van de professionele-bestuurlijke klasse – dat wil zeggen: niet alleen artsen en advocaten, maar de bestuurders en managers die verantwoordelijk waren voor de bullshitisatie van de zorgende sectoren in de economie.²²¹ Als verpleegkundigen al zouden protesteren tegen de gigantische administratie waaraan veel van hun dienstdtijd opgaat, zouden ze protesteren tegen hun eigen vakbondsleiders, die een hechte band hadden met de Clinton-Democratische partij, die een grote aanhang heeft onder de ziekenhuisbestuurders die hen met al dat administratieve werk opzadelen. Als leraren zouden protesteren, zouden ze protesteren tegen schoolbestuurders die in veel gevallen lid zijn van precies dezelfde vakbond. Als ze te luid protesteren, krijgen ze simpelweg te horen dat ze geen andere keuze hebben en de bullshitisatie maar moeten accepteren, want het enige alternatief is om zich over te geven aan de racistische barbaren van rechts-populisten.

Zelf ben ik herhaaldelijk tegen dit dilemma aangelopen. Toen ik in 2006 werd ontslagen bij Yale omdat ik studenten steunde bij een wervingsactie voor een

docentenvakbond (de afdeling antropologie moest speciale toestemming aanvragen om het heraannabeleid voor mijn geval, en alleen mijn geval, te wijzigen om van me af te kunnen komen), overwogen vakbondsstrategen om namens mij een campagne op te zetten op MoveOn.org en andere links-liberale mailinggroepen – totdat ze eraan werden herinnerd dat de bestuurders van Yale die achter mijn ontslag zaten, waarschijnlijk zelf actief waren in die groepen. Jaren later, bij Occupy Wall Street, dat je kunt beschouwen als de eerste grote opstand van de zorgende klassen, zag ik hoe diezelfde ‘progressieve’ professionelen-bestuurders eerst probeerden om de beweging namens de Democratische partij te coöpteren, en toen dat niet lukte, doelloos toekeken of zelfs samenwerkten toen een vreedzame beweging met militair ingrijpen werd onderdrukt.

Het universeel basisinkomen als voorbeeld van een programma waarmee wordt begonnen om werk te scheiden van compensatie en een eind wordt gemaakt aan de in dit boek beschreven dilemma's

Ik geef gewoonlijk geen beleidsadviezen in mijn boeken. Het is namelijk mijn ervaring dat als een auteur kritiek heeft op bestaande maatschappelijke situaties, recensenten daarop de vraag stellen: ‘En wat is jouw voorstel om daar iets aan te doen?’ en de tekst doorzoeken totdat ze iets vinden wat op een beleidssuggestie lijkt en dan doen alsof het hele boek daarover gaat. Als ik dus zou voorstellen om het aantal arbeidsuren massaal te verlagen of een universeel basisinkomen in te voeren omdat daarmee de hier beschreven problemen grotendeels zouden worden opgelost, zou dit boek zeer waarschijnlijk worden gezien als een boek over het verlagen van het aantal arbeidsuren of het invoeren van een universeel basisinkomen; en dan zou het worden beoordeeld op de werkbaarheid van dat beleid of het gemak waarmee het kan worden ingevoerd.

Dat zou misleidend zijn. Dit is geen boek over een bepaalde oplossing. Het is een boek over een probleem – waarvan veel mensen het bestaan niet eens erkennen.

Een andere reden waarom ik niet snel beleidssuggesties doe, is omdat ik wat sceptisch tegenover het idee 'beleid' sta. Beleid duidt op het bestaan van een elitegroep – meestal overheidsbeambten – die een beslissing mag nemen over iets ('een beleid') wat ze vervolgens aan alle andere mensen opleggen. Als we over dergelijke zaken praten, passen we een mentaal trucje toe op onszelf. We zeggen bijvoorbeeld: 'Hoe gaan we probleem x aanpakken?' alsof 'we' de hele samenleving zijn die zelfstandig dingen oplost. Maar tenzij we deel uitmaken van die 3 tot 5 procent van de bevolking die invloed heeft op beleidsmakers, is dit een schijnspelletje; we identificeren ons met onze heersers, terwijl we in feite degenen zijn die worden overheerst. Dat is wat er gebeurt wanneer we een politicus op televisie zien die zegt: 'Hoe gaan we het probleem van de minderbedeelden aanpakken?' hoewel minstens de helft van ons met gemak in die categorie past. Zelf vind ik dergelijke spelletjes bijzonder schadelijk, want ik heb liever dat er geen beleidselites zouden bestaan. Ik ben een anarchist en dat betekent dat ik me niet alleen verheug op een dag waarop regeringen, bedrijven en de rest zullen worden beschouwd als historische curiositeiten, op dezelfde manier als we nu terugkijken op de Spaanse inquisitie of de grote volksverhuizingen, maar ik heb een voorkeur voor oplossingen voor directe problemen waarmee de macht niet nog meer bij overheden of bedrijven komt te liggen, maar waarmee mensen de middelen krijgen om zelf hun problemen op te lossen.

Wanneer ik tegen een maatschappelijk probleem aanloop, is mijn reactie dus ook niet om me voor te stellen dat ik de leiding heb en te bedenken welke oplossing handig zou zijn; ik zou op zoek gaan naar een al bestaande beweging, die zich al bezighoudt met het probleem en haar eigen oplossingen bedenkt. Het probleem van onzinbanen brengt in dat opzicht ongebruikelijke uitdagingen mee. Er zijn geen anti-onzinbaanbewegingen. Dat komt deels doordat de meeste mensen niet erkennen dat de woekering van onzinbanen een probleem is. Maar zelfs als ze het wel erkenden, zou het nog moeilijk zijn om een beweging rond dat probleem op poten te zetten. Welke lokale initiatieven zou zo'n beweging bedenken? Je zou je kunnen voorstellen dat vakbonden of andere werknemersorganisaties anti-onzininitiatieven zouden lanceren op hun eigen werkplek of zelfs voor specifieke industrieën – maar zij zouden eerder pleiten voor de de-bullshitatie van echt werk dan mensen te ontslaan uit overbodige posities. Het is niet helemaal duidelijk hoe een bredere campagne tegen onzinbanen eruit

zou zien. Je zou kunnen proberen om de werkweek te verkorten en dan maar hopen dat het probleem zichzelf oplost. Maar die kans is niet groot. Zelfs een succesvolle campagne voor een vijftienurige werkweek zou er toch niet toe leiden dat overbodige banen en industrieën spontaan zouden verdwijnen; tegelijkertijd zou een pleidooi voor een nieuwe overheidsbureaucratie voor het beoordelen van het nut van banen vanzelf uitmonden in een enorme generator van onzinbanen.

Dat geldt ook voor een baangarantieprogramma.

Ik heb slechts één oplossing kunnen identificeren waarvoor maatschappelijke bewegingen lobbyen en waarmee de omvang en de invloed van de overheid afneemt in plaats van toeneemt. Dat is het universeel basisinkomen.

Ik wil eindigen met een laatste ervaringsverhaal, afkomstig van een bevriende activist die zich tot politiek doel heeft gesteld om haar eigen onzinbaan overbodig te maken, en ook die van een van haar medeactivisten. Leslie werkt in Groot-Brittannië als uitkeringsadviseur; dat wil zeggen: ze werkt voor een ngo die als doel heeft om burgers wegwijs te maken in de door regeringen opgeworpen doolhof van regels voor het verkrijgen van een uitkering die de overheid naar eigen zeggen voor hen heeft gereserveerd. Dit is het verhaal dat ze mij stuurde:

Leslie: ‘Mijn baan zou niet nodig moeten zijn, maar is het wel, dankzij de hele caravaan aan onzinbanen die zijn bedacht om te voorkomen dat mensen een uitkering aanvragen waar ze recht op hebben. Alsof leven van een uitkering nog niet kafkaësk, indringend en vernederend genoeg is, wordt het je ook nog eens ontzettend ingewikkeld gemaakt. Zelfs als iemand ergens recht op heeft, is de aanvraag zo ingewikkeld dat de meeste mensen hulp nodig hebben om de vragen en hun eigen rechten te begrijpen.’

Leslie had jarenlang te maken met de waanzin die het gevolg is wanneer je de zorg voor mensen reduceert tot een format dat door computers kan worden herkend – laat staan door computers die zijn ontworpen om de toewijzing tot een minimum te beperken. Daardoor komt ze vaak in dezelfde positie terecht als Tania in hoofdstuk 2, die veel tijd stak in het herschrijven van cv's van sollicitanten en hun leerde welke steekwoorden ze moesten gebruiken om ‘door de computerselectie te komen’.

Leslie: 'Er zijn nu bepaalde woorden die je op de formulieren moet gebruiken. Ik noem ze de catechismus en als je ze niet gebruikt, kan dat betekenen dat je aanvraag wordt afgewezen. Maar alleen mensen zoals ik weten welke woorden dat zijn. En dan nog moeten aanvragers, vooral als het om een gehandicaptenuitkering gaat, een lange strijd leveren bij een beoordelingspanel om hun recht erkend te krijgen. Ik krijg elke keer als we winnen wel een kleine kick. Maar dat compenseert de woede niet die ik voel voor de enorme tijdsverspilling die deze hele exercitie is. Voor de aanvrager, voor mij, voor de diverse afdelingen op het ministerie van Werkgelegenheid die de aanvraag in behandeling nemen, voor de voorzitters van beoordelingspanels, de experts van beide partijen. Er moet toch iets veel constructievers te doen zijn met onze tijd, zoals zonnepanelen plaatsen of tuinieren? Ik denk ook wel eens aan degenen die deze regels hebben bedacht. Hoeveel hebben zij daarvoor betaald gekregen? Hoelang hebben ze er werk aan gehad? Hoeveel mensen waren erbij betrokken? Zij dachten vast dat ze er waren om onterechte aanvragen af te wijzen. (...) En dan denk ik aan buitenaardse wezens die hier komen en lachen om ons mensen, die regels bedenken om te voorkomen dat andere mensen toegang krijgen tot symbolen van een menselijk concept, geld – dat door zijn aard niet zeldzaam is.'

Daar komt nog bij dat Leslie, doordat ze een wereldverbeteraar is, zichzelf maar een minimaal bestaan kan veroorloven en dat het geld waarmee haar instantie wordt gerund, vaak wordt aangewend voor een oneindige keten van zelfgenoegzame papierschuivers.

Leslie: 'Als klap op de vuurpijl wordt mijn werk gefinancierd door liefdadigheidsinstellingen, weer een hele keten van onzinbanen, variërend van mijn functie van aanvrager tot die van de directeuren die beweren dat hun organisaties armoede bestrijden of "van de wereld een betere plek maken". De procedure begint bij mij. Ik spoor urenlang de relevante fondsen op, lees hun richtlijnen, onderzoek hoe ik ze het best kan benaderen, vul formulieren in, bel mensen op. Als dat iets oplevert, ben ik vervolgens elke maand uren bezig met het verzamelen van gegevens en het invullen van controleformulieren. Elke instelling heeft haar eigen catechismus en haar eigen verzameling

indicatiefactoren, en elk verlangen ze hun eigen bewijzen dat we mensen “empoweren” of dat we “verandering teweegbrengen” of innoveren, terwijl we eigenlijk alleen maar goochelen met regels en woorden namens mensen die hulp nodig hebben met het invullen van de papieren, zodat ze de draad van hun leven weer kunnen oppakken.’

Leslie vertelde me dat er onderzoeken zijn gedaan waaruit bleek dat elk systeem van vermogensonderzoek, ongeacht de opzet ervan, ervoor zorgt dat minsten 20 procent van mensen die legitiem in aanmerking komen voor een uitkering, de moed opgeven en geen aanvraag indienen. Dat is vrijwel zeker meer dan het percentage ‘oplichters’ dat wordt opgespoord – en zelfs als je mensen meetelt die een oprechte fout hebben gemaakt in de aanvraag, heb je het toch maar over 1,6 procent. Die 20 procent zou zelfs van toepassing zijn als niemand een uitkering werd geweigerd. Maar de regels zijn natuurlijk ontworpen om zo veel mogelijk aanvragers te weigeren als er maar kunnen worden geweigerd: als gevolg van sancties en een grillige toepassing van de regels ontvangt onderhand 60 procent van de uitkeringsgerechtigden in Groot-Brittannië geen uitkering. Met andere woorden: iedereen die zij beschrijft, van de bureaucraten die de regels bedenken tot het ministerie van Werkgelegenheid, handhavingsinstanties, belangenbehartigers en werknemers van de instanties die de aanvragen verwerken voor de ngo’s voor wie die belangenbehartigers werken, is onderdeel van een enorm apparaat dat bestaat om de illusie hoog te houden dat mensen van nature lui zijn en niet echt willen werken – en zelfs als een maatschappij de verantwoordelijkheid heeft om te voorkomen dat zij letterlijk omkomen van de honger, is het noodzakelijk dat het proces waarmee hun bestaansmiddelen worden gegeven, zo verwarrend, tijdrovend en vernederend mogelijk is.

De baan is dus in wezen een afschuwelijke combinatie van afvinken en oplappen, ter compensatie voor de inefficiënties van een zorgzaam systeem dat bewust is opgezet om niet te functioneren. Duizenden mensen ontvangen jaar in, jaar uit een aangenaam salaris in een fraai kantoor met airco, simpelweg om ervoor te zorgen dat arme mensen zich schuldig blijven voelen.

Leslie wist daar alles van, want ze had aan beide kanten van het bureau gezeten. Als alleenstaande moeder had ze jarenlang van een uitkering geleefd; ze wist precies hoe het eraan toeging aan die kant van het systeem. Haar oplossing?

Schakel het hele apparaat uit. Ze is betrokken bij de beweging voor een universeel basisinkomen, die pleit voor inkomensonafhankelijke uitkeringen met een vast bedrag voor iedereen, zonder onderscheid, voor alle inwoners van het land.

Candi, een medestrijdster voor het basisinkomen – die ook een nutteloze baan in het systeem had waarover ze liever niets loslaat – vertelde me dat ze oorspronkelijk geïnteresseerd raakte in dergelijke vraagstukken toen ze in de jaren tachtig naar Londen verhuisde en zich aansloot bij de internationale beweging Wages for Housework:

Candi: 'Ik raakte betrokken bij Wages for Housework omdat dat volgens mij precies was wat mijn moeder nodig had. Ze zat klem in een slecht huwelijk en zou veel eerder bij mijn vader zijn weggegaan als ze zelf geld had gehad. Dat is heel belangrijk voor iemand die door een partner wordt mishandeld, of zelfs voor iemand in gewoon een saaie relatie: een uitweg, zonder financiële gevolgen.

Ik was nog maar net een jaar in Londen. In de vs had ik al geprobeerd om bij het feminisme betrokken te raken. Een van de ingrijpendste herinneringen die ik heb, was toen mijn moeder me meenam naar een bewustwordingsgroep. Ik was negen jaar. We scheurden de bladzijden uit de bijbel waarop Paulus zich beklagt over hoe afschuwelijk vrouwen zijn en gooiden ze op een bergje. En omdat ik de jongste was in de groep, vroegen ze of ik de papieren wilde aansteken. Eerst wilde ik niet, want ik mocht niet met lucifers spelen.'

David: 'Maar uiteindelijk deed je het toch?'

Candi: 'Ja. Mijn moeder zei dat het mocht. Vlak daarna kreeg ze een baan waar ze van kon rondkomen, en meteen daarop ging ze bij mijn vader weg. Dat was voor mij het bewijs.'

In Londen raakte Candi geïnteresseerd in Wages for Housework – in die tijd door de meeste andere feministen gezien als een irritante en gevaarlijke splintergroep – want die groep bood volgens haar een alternatief voor de steriele debatten tussen liberalen en separatisten. Hier werd eigenlijk een economische analyse geboden van de ware problemen waarmee vrouwen werden geconfronteerd. Sommige mensen begonnen in die tijd al te spreken over een 'globale werkmachine', een wereldwijd loonarbeidssysteem dat was opgezet om steeds meer werk uit steeds

meer mensen te pompen. Maar feministische critici wezen er al op dat datzelfde systeem ook bepaalde wat er als 'echte' arbeid moest worden beschouwd – de arbeid die kon worden teruggebracht tot 'tijd' en dus kon worden gekocht en verkocht – en wat niet. De meeste vrouwenarbeid kwam in die laatste categorie terecht, ondanks het feit dat zonder die vrouwenarbeid de machine die er het oordeel 'niet echt werk' aan hing, direct tot stilstand zou komen.

Wages for Housework was in wezen een poging om het kapitalisme uit te dagen, om te zeggen: 'Het meeste werk, zelfs fabriekswerk, wordt om diverse beweegredenen gedaan; maar als je wilt volhouden dat werk alleen van waarde is als verhandelbaar product, wees daar dan in elk geval consistent in!' Als vrouwen dezelfde vergoeding zouden ontvangen als mannen, zou een enorm deel van al het geld in de wereld meteen naar hen moeten worden overgeheveld; en geld is natuurlijk macht. Hieronder een gesprek met beide vrouwen:

David: 'Werd er binnen Wages for Housework veel gesproken over de beleidsimplicaties – je weet wel, de mechanieken waarmee de lonen in feite zouden worden betaald?'

Candi: 'O nee, het was veel meer een perspectief – een manier om het onbetaalde werk aan te kaarten waar niemand over mocht praten. En daar was het prima voor geschikt. In de jaren zestig had nog niemand het over het werk dat vrouwen al gratis deden, maar dat werd een discussiepunt toen Wages for Housework in de jaren zeventig werd opgericht. Tegenwoordig wordt daar standaard rekening mee gehouden, bijvoorbeeld in echtscheidingsregelingen.'

David: 'Dus die eis was eerder een provocatie?'

Candi: 'Die was eerder een provocatie dan een plan of "zo zouden we het eigenlijk kunnen doen" of zoiets. We praatten er wel over waar het geld dan vandaan zou moeten komen. Eerst ging het erom dat er geld uit kapitaal zou worden gehaald. Maar tegen het eind van de jaren tachtig verscheen Wilmette Browns boek *Black Women and the Peace Movement*,²²² dat erover ging hoe oorlog en de oorlogseconomie eerder vrouwen en vooral zwarte vrouwen treft dan anderen. Daarop begonnen we met de leus "pay women not soldiers" (betaal vrouwen, niet soldaten). Die hoor je nog steeds: "wage caring not killing" (betaal voor zorg, niet voor moord).

Dus we richtten ons op de plekken waar het geld zat. Maar we hadden niet veel invloed op de mechanismen.'

David: 'Wacht even, "betaal voor zorg, niet voor moord" – van wie kwam die leus?'

Leslie: 'Van de Global Women's Strike. Dat is de hedendaagse opvolger van Wages for Housework. Toen we in 2013 de eerste Europese petitie voor een UBI – universeel basisinkomen – presenteerden, was dat de reactie van Global Women's Strike: twee maanden daarna kwamen zij met een petitie om mantelzorgers loon te betalen. Daar zou ik zelf geen probleem mee hebben, als zij bereid waren om toe te geven dat iedereen op de een of andere manier wel een mantelzorger is. Als je niet voor iemand anders zorgt, dan zorg je toch op zijn minst wel voor jezelf, en daar heb je tijd en energie voor nodig, maar die gunt het systeem je steeds minder. Maar wanneer je dat erkent, kom je toch weer bij het UBI uit: als iedereen een mantelzorger is, kun je net zo goed iedereen geld geven en hen zelf laten beslissen voor wie ze willen zorgen en wanneer.'

Candi was om zo'n beetje dezelfde redenen overgestapt van Wages for Housework naar UBI. Zij en enkele medeactivisten begonnen zich af te vragen: stel dat we een echt praktisch programma zouden willen bevorderen, welk programma zou dat dan zijn?

Candi: 'Altijd als we voor Wages for Housework pamfletten uitdeelden op straat, reageerden vrouwen ofwel met: "Geweldig idee! Waar kan ik me aanmelden?" of met: "Hoe haal je het in je hoofd om geld te vragen voor iets wat ik met liefde doe?" Die tweede reactie was niet zo heel gek, want die vrouwen verzetten zich tegen de commodificatie van alle menselijke activiteit, wat het idee van een loon voor huishoudelijk werk misschien impliceerde.'

Candi voelde zich vooral aangesproken door de Franse socialistische filosoof André Gorz. Toen ik haar mijn eigen analyse vertelde van de inherent niet-kwantificeerbare aard van zorg, vertelde ze me dat Gorz me al veertig jaar voor was geweest:

Candi: 'Gorz' kritiek op Wages for Housework was dat als je het belang van zorgen voor de wereldwijde economie in strikt financiële termen bleef benadrukken, het gevaar bestond dat je een dollarwaarde zou ophangen aan verschillende vormen van zorg en daarmee zou aangeven: dat is de echte 'waarde' ervan. Maar als je dat doet, bestaat het risico dat een steeds groter deel van de zorgende sector in geld wordt uitgedrukt, wordt gekwantificeerd en dus min of meer wordt verkloot, want als je die activiteiten in geld uitdrukt, daalt vaak de kwalitatieve waarde van de zorg, vooral als die wordt uitgevoerd als een lijst van specifieke taken met vaste tijdslimieten, zoals vaak het geval is. Hij deed die uitspraken al in de jaren zeventig, en dat is precies wat is gebleken.

Zelfs in het onderwijs, in de verpleging.²²³

Leslie: 'Laat staan in wat ik doe.'

David: 'Ja, weet ik. "Bullshitatie" is mijn term.'

Candi: 'Ja, het is gebullshitiseerd, zeker weten.'

Leslie: 'Terwijl je met een UBI... Zei of schreef Silvia [Federici] niet in een recent interview iets over hoe de VN en daarna allerlei wereldwijde organisaties zich vastklampten aan het feminisme als oplossing voor de kapitalistische crisis van de jaren zeventig? Ze zeiden iets als: natuurlijk, laten we vrouwen en mantelzorgers opnemen in de betaalde beroepsbevolking (de meeste vrouwen uit de arbeidersklasse werkten al een 'dubbele dag'), niet om vrouwen te empoweren, maar om mannen af te straffen. Want voor zover je sindsdien al kunt spreken van een gelijktrekking van de lonen, komt dat vooral doordat de lonen van de mannen in de arbeidersklasse in reële termen zijn gedaald, en niet omdat vrouwen per se zoveel meer ontvangen. Ze proberen ons altijd tegen elkaar uit te spelen. En daar zal het altijd om gaan bij alle mechanismen voor het beoordelen van de echte waarde van verschillende soorten werk.'

Daarom vind ik het proefonderzoek naar het basisinkomen dat in India is uitgevoerd ook zo spannend. Er zijn veel dingen spannend aan – bijvoorbeeld dat het aantal gevallen van huiselijk geweld sterk afneemt. (Dat is logisch, want zo'n 80 procent van alle huiselijke conflicten die uitdraaien op geweld, gaan over geld.) Maar het belangrijkste is dat maatschappelijke ongelijkheid erdoor verdwijnt. Om te beginnen geef je iedereen hetzelfde geldbedrag. Dat op zich is al belangrijk, want geld vertegenwoordigt een bepaalde symbolische macht: het is iets wat voor iedereen hetzelfde is, en als je aan iedereen, mannen, vrouwen,

oud, jong, hoge kaste, lage kaste, hetzelfde bedrag geeft, beginnen die verschillen af te nemen. Dat gebeurde in het Indiase proefonderzoek, waarin men waarnam dat meisjes, in tegenstelling tot voorheen, dezelfde hoeveelheid voedsel kregen als jongens, dat gehandicapten meer bij dorpsactiviteiten werden betrokken en dat jonge vrouwen het idee lieten varen dat zij zich altijd verlegen en bescheiden moesten opstellen en zich in het openbaar gingen begeven, net zoals jongens [...] Meisjes begonnen deel te nemen aan het openbare leven.²²⁴

En elke vorm van een UBI moet genoeg zijn om van rond te komen, zonder aanvullend inkomen, en er zouden geen eisen aan moeten worden gesteld. Iedereen moet het krijgen. Zelfs mensen die het niet nodig hebben. Het is het proberen waard, al was het alleen maar vanwege het principe dat iedereen, zonder verdere eisen, datgene verdient wat je nodig hebt om van te leven. Op die manier is het een mensenrecht, geen liefdadigheid of lapmiddel bij gebrek aan andere bronnen van inkomsten. Als daar nog andere behoeften bij komen, bijvoorbeeld als iemand gehandicapt is, moet je die ook aanpakken. Maar pas nadat je het recht op een materieel bestaan voor iedereen hebt vastgelegd.'

Dat is voor veel mensen een van de verbazingwekkende en verwarrende elementen van het concept basisinkomen. Je gaat toch zeker niet ook 25.000 dollar (of hoeveel het ook mag zijn) per jaar aan de superrijken geven? Het antwoord is ja. Iedereen betekent iedereen. Het is niet zo dat er zo ontzettend veel miljardairs zijn dat dit een heel groot bedrag wordt; van rijke mensen kun je trouwens meer belasting heffen. Als je een vermogenstoets wilt doen, zelfs voor miljardairs, dan zou je een bureaucratie moeten opzetten om vermogenstoetsen uit te voeren, en als we iets hebben geleerd uit het verleden, dan is het wel dat dergelijke bureaucratieën de neiging hebben om uit te dijen.

Het uiteindelijke doel van een basisinkomen is om het concept levensonderhoud los te zien van het concept werk. Het directe effect zou zijn dat de mate van bureaucratie in elk land dat het invoert enorm zal afnemen. Zoals Leslies verhaal aantoont, bestaat een enorme hoeveelheid van de machinerie van de overheid, en die schimmige semioverheidachtige bedrijfsachtige ngo's die er in de meeste rijke landen omheen zweven, enkel om arme mensen met een schuldgevoel op te zadelen. Het is een buitengewoon duur moreel spel dat wordt

gespeeld om een grotendeels nutteloze wereldwijde arbeidsmachine overeind te houden.

Candi: 'Ik zal je een voorbeeld geven. Onlangs overwoog ik om pleegouder te worden. Ik deed er wat onderzoek naar. Je wordt er royaal voor beloond. Je krijgt een woning toegewezen en je ontvangt ook nog eens 250 pond per week om voor het kind te zorgen. Maar toen drong het tot me door. Ze hebben het over 13.000 pond per jaar en een appartement, voor één kind. Iets wat de ouders van het kind in de meeste gevallen nooit hebben gekregen. Als we hetzelfde pakket aan de ouders zouden geven, zodat ze niet in de problemen zouden komen, zouden ze hun kind nooit hebben hoeven afstaan.

En dan heb ik het nog niet eens over de kosten van de ambtenaren die de pleegzorg regelen en opvolgen, het bouwen en onderhouden van de kantoren waarin zij werken, de diverse instanties die deze ambtenaren onderzoeken en reguleren, het bouwen en onderhouden van de kantoren waarin zij werken, enzovoort.'

Dit is niet de aangewezen plek om te betogen hoe een basisinkomen al dan niet zou werken.²²⁵ Het feit dat veel mensen het een ongeloofwaardig concept vinden ('maar waar moet dat geld dan vandaan komen?'), komt grotendeels doordat we zijn opgegroeid met een fout beeld van wat geld is, hoe het wordt gemaakt, waar belastingen toe dienen en allerlei andere zaken die buiten het bereik van dit boek vallen. Er bestaat vaak een vertroebeld beeld doordat er radicaal verschillend wordt gedacht over wat een universeel inkomen is en waarom het een goed idee zou zijn om het in te voeren: variërend van het conservatieve idee van een bescheiden uitkering als voorwendsel om de bestaande welvaartsvoorzieningen zoals gratis onderwijs en gezondheidszorg volledig af te schaffen en alles aan de marktwerking over te laten, tot een radicale versie zoals Leslie en Candi die steunen, waarbij wordt uitgegaan van onvoorwaardelijke garanties zoals het in stand houden van de Britse National Health Service (het ziekenfonds).²²⁶ De een ziet het basisinkomen als een manier om het terrein van onvoorwaardelijkheid te beperken, de ander om het uit te breiden. Laatstgenoemde manier is de soort waar ik denk ik wel achter zou staan. Dat doe ik ondanks mijn eigen politieke standpunt, dat vrij expliciet anti-staatgericht is: als anarchist wil ik graag dat de

staat volledig wordt ontmanteld, en intussen heb ik geen interesse in beleid waarmee de staat meer macht krijgt dan hij al heeft.

Maar vreemd genoeg is dat de reden waarom ik achter het universeel basisinkomen kan staan. Het basisinkomen lijkt misschien een grote uitbreiding van de staatsmacht, aangezien het vermoedelijk de regering (of een quasi-staatachtige instelling zoals een centrale bank) is die het geld zou creëren en verdelen, maar eigenlijk is precies het omgekeerde het geval. Grote delen van de overheid – en juist de indringendste en schadelijkste, omdat die het meest zijn betrokken bij het morele toezicht op gewone burgers – zouden direct overbodig worden en zouden simpelweg kunnen worden gesloten.²²⁷ Inderdaad, miljoenen lagere ambtenaren en uitkeringsadviseurs zoals Leslie zouden hun huidige baan verliezen, maar ook zij zouden het basisinkomen krijgen. Misschien dat sommigen van hen iets echt belangrijks bedenken om te doen, zoals zonnepanelen plaatsen of kanker genezen. Maar het zou niet erg zijn als ze liever iets anders zouden doen, zoals zingen in een smartlappenkoor, antieke meubels opknappen, grotten verkennen, hiërogliefen van de Maya's vertalen of het wereldrecord verbeteren voor seks op hoge leeftijd. Ze mogen doen wat ze willen! Wat ze ook kiezen, ze zullen vast gelukkiger zijn dan met hun huidige werk, zoals werklozen een straf opleggen omdat ze te laat zijn voor het seminar over CV's schrijven, of daklozen controleren om te zien of ze wel drie soorten ID op zak hebben; en iedereen zal het dankzij dit nieuwe geluk beter gaan.

Zelfs een bescheiden basisinkomen zou al een eerste stap zijn op weg naar de ingrijpendste transformatie: de volledige loskoppeling van werk en levensonderhoud. Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben gezien, valt er een sterk moreel pleidooi te houden voor een gelijk loon voor iedereen, ongeacht het werk. Maar in dat betoog werd ervan uitgegaan dat mensen zouden worden betaald voor hun werk, en daarvoor zou er op zijn minst een bepaalde controlerende bureaucratie nodig zijn om zeker te zijn dat mensen werkten, zelfs zonder te meten hoe hard of hoeveel ze produceerden. Met een volledig basisinkomen zou de verplichting tot werken verdwijnen; iedereen zou een redelijke standaard van levensonderhoud hebben en vervolgens zouden alle individuen zelf mogen beslissen of ze nog een andere bron van inkomsten wilden nastreven door middel van een betaalde baan of door dingen te verkopen, of dat ze hun tijd aan iets anders zouden besteden. Ook zou het de weg kunnen bereiden

naar een betere manier om goederen te verdelen. (Geld is immers een rantsoenkaart, en in een ideale wereld zou je vermoedelijk zo min mogelijk willen rantsoeneren.) Dit alles hangt natuurlijk af van de aanname dat je mensen niet hoeft te verplichten om te werken of dat ze in elk geval iets doen wat volgens hen nuttig of voordelig is voor anderen. We hebben gezien dat dit een redelijke aanname is. De meeste mensen hangen liever niet de hele dag voor de televisie en het handjevol mensen dat graag de parasiet uithangt, zal geen zware last zijn voor de maatschappij, want de totale hoeveelheid werk die nodig is om mensen een comfortabel en veilig leven te garanderen, is niet zo enorm. De compulsieve workaholics die dolgraag harder werken dan noodzakelijk, compenseren de sporadische luiaards ruimschoots.²²⁸

Tot slot is het concept van onvoorwaardelijke steun direct relevant voor twee vraagstukken die telkens terugkeerden in dit boek. Het eerste is de sadomasochistische dynamiek van hiërarchische arbeidsrelaties – een dynamiek die vaak nog verergert als iedereen weet dat het werk nutteloos is. Dat is de oorzaak van veel van de alledaagse ellende op de werkplek. In hoofdstuk 4 citeerde ik Lynn Chancers idee van sadomasochisme in het dagelijkse leven en vooral het feit dat je, anders dan in echt BDSM-spel, geen codewoord hebt om te situatie te laten ophouden.

‘Je kunt niet “oranje” roepen tegen je baas.’

Dat is een belangrijk inzicht en het kan zelfs de basis vormen voor een theorie van sociale bevrijding. Volgens mij ging Michel Foucault, de Franse sociaal filosoof, vlak voor zijn tragische dood in 1984 die kant op. Volgens mensen die hem nog hebben gekend, onderging Foucault een opmerkelijke persoonlijke transformatie nadat hij BDSM had ontdekt; hij veranderde van een argwanende en afstandelijke persoonlijkheid in een warme en vriendelijke²²⁹ – maar ook zijn ideeën begonnen aan een transformatie, die hij nooit volledig tot wasdom heeft kunnen brengen. Foucault is natuurlijk vooral beroemd als theoreticus op het gebied van macht, die volgens hem in alle menselijke relaties aanwezig was en zelfs de basissubstantie was van de menselijke sociale omgang, die hij ooit definieerde als simpelweg een ‘handeling naar aanleiding van andermans handelingen.’²³⁰ Dat leidde altijd tot een opmerkelijke paradox, want hoewel hij leek te suggereren dat hij een antiautoritair was die tegen macht was, was een

sociaal leven volgens hem onmogelijk zonder macht. Tegen het einde van zijn carrière leek hij dit dilemma te hebben opgelost door onderscheid te maken tussen macht en dominantie. Het eerste was slechts een kwestie van ‘strategische spelletjes’. Iedereen speelt voortdurend machtsspelletjes; daar kunnen we niets aan doen, maar er is ook geen bezwaar tegen. Dit zegt hij in zijn laatste interview:

‘Macht is niet kwaadaardig. Macht is strategisch spel. We weten heel goed dat macht niet kwaadaardig is. Neem bijvoorbeeld een seksuele relatie of liefdesrelatie. Als je macht uitoefent over iemand anders, een soort open strategisch spel, waarbij de rollen kunnen worden omgedraaid, is dat niet kwaadaardig. Dat maakt deel uit van liefde, passie, seksueel genot... Ik vind dat we machtsrelaties moeten onderscheiden in strategische spelletjes tussen vrijheden – strategische spelletjes die voortvloeien uit het feit dat sommige mensen het gedrag van anderen proberen te bepalen – en de staten van dominantie die we gewoonlijk “macht” noemen.’²³¹

Foucault vertelt daar niet expliciet bij hoe we dat onderscheid moeten maken, maar zegt alleen dat dingen in het geval van dominantie niet open zijn en niet kunnen worden omgekeerd – anders worden fluïde machtsrelaties star en ‘raken ze verstopt’. Als voorbeeld noemt hij de wederzijdse manipulatie van leraar en leerling (macht – goed) versus de tirannie van de autoritaire pedant (dominantie – slecht). Foucault slingert daar ergens tussendoor en weet nooit echt het beloofde land te bereiken: een codewoordtheorie van sociale bevrijding. Want dat zou de vanzelfsprekende oplossing zijn. Het gaat er niet zozeer om dat bepaalde spelletjes doorgestoken kaart zijn – sommige mensen vinden dat leuk – maar dat je er soms niet aan kunt ontsnappen. De vraag wordt dan inderdaad: wat zou het equivalent zijn van een codewoord zeggen tegen je baas? Of tegen een onuitstaanbare bureaucraat, een walgelijke studieadviseur of een vriendje dat jou mishandelt? Hoe creëren we uitsluitend spelletjes die we graag willen spelen, omdat we er elk moment mee kunnen ophouden? Op economisch gebied ligt het antwoord voor de hand. Al het sadisme dat een werkplaats met zich meebrengt, is afhankelijk van je vermogen om ‘ik neem ontslag’ te zeggen zonder daar economische gevolgen van te ondervinden. Als Annies baas wist dat er niets zou veranderen aan Annies inkomen als ze opstapte omdat ze weer eens een probleem moest oplossen dat ze

maanden geleden al had opgelost, zou ze haar nooit bij zich hebben geroepen. In dat opzicht zou een basisinkomen werknemers de macht geven om een ‘codewoord’ tegen hun baas te zeggen.

Dat brengt me bij het tweede thema: het gaat er niet alleen om dat Annies baas haar in een wereld met een gegarandeerd inkomen in elk geval met een beetje waardigheid en respect zou moeten behandelen. Als er een basisinkomen werd ingevoerd, zou je je amper kunnen voorstellen dat Annies baan veel langer zou blijven bestaan. Je zou je goed kunnen voorstellen dat als mensen niet hóéfdten te werken, er toch nog altijd tandartsassistenten zouden zijn, of speelgoedmakers, of bioscoopmedewerkers, of sleepbootbedienden of zelfs rioolverwerkingsfabrieksinspecteurs. Je kunt je zelfs gemakkelijker voorstellen dat ze een combinatie van deze beroepen zouden kiezen. Je kunt je heel moeilijk voorstellen dat iemand die geen financiële beperkingen heeft, er vrijwillig voor kiest om formulieren te markeren bij een zorgkostenbeheerder – laat staan in een kantoor waar ondergeschikten niet mogen praten. In zo’n wereld zou Annie haar baan als peuterleidster niet hebben hoeven opzeggen, tenzij ze had besloten dat ze geen peuterjuf meer wilde zijn; en als zorgkostenbeheerders zouden blijven bestaan, zouden ze een andere manier hebben moeten bedenken om hun formulieren te markeren.

Zorgkostenbeheerders zouden waarschijnlijk niet lang blijven bestaan. De behoefte aan dergelijke bedrijven (als je het al een ‘behoefte’ wilt noemen) is het directe gevolg van een bizar en ingewikkeld Amerikaans zorgkostensysteem dat bijna alle Amerikanen mallotig en onrechtvaardig vinden en graag zouden willen vervangen door een volksverzekering of een ziekenfonds. Een van de belangrijkste redenen waarom dit systeem nog niet is vervangen – althans, afgaande op Obama’s eigen verklaring – is juist het feit dat er door de inefficiënte aard ervan banen zoals die van Annie bestaan. Het universeel basisinkomen zou ervoor zorgen dat miljoenen mensen die de absurditeit van deze situatie erkennen, de tijd hebben om zich op politiek vlak te organiseren en er iets aan te veranderen, omdat ze niet meer worden gedwongen om acht uur per dag formulieren te markeren, of (als ze liever iets nuttigs willen doen met hun leven) om dezelfde hoeveelheid tijd te besteden aan manieren om hun lasten te betalen.

Je kunt je moeilijk aan de indruk onttrekken dat voor veel mensen die, net als Obama, het bestaan van onzinbanen verdedigen, dat een van de aantrekkelijkste

kanten is van dergelijke regelingen. Zoals Orwell al opmerkte, heeft een bevolking die druk bezig is met werken, zelfs in volkomen nutteloze beroepen, geen tijd om er nog veel naast te doen. Dat is op zijn minst al een verdere stimulans om de situatie niet te willen veranderen.

Hoe dan ook kom ik nu echter bij mijn tweede en laatste punt aan. Het eerste bezwaar dat wordt genoemd als je voorstelt om in ieders levensonderhoud te voorzien, ongeacht of hij of zij werkt, is dat mensen dan eenvoudigweg niet meer zullen werken. Dat is een onjuiste aanname en die kunnen we onderhand wel afwijzen. Het tweede bezwaar is dat de meeste mensen wel zullen werken, maar dat veel mensen werk zullen kiezen dat alleen in hun eigen belang is. Er zou een overvloed bestaan aan slechte dichters, irritante straattoneelspelers en aanhangers van wazige wetenschappelijke theorieën, en er zou geen werk worden verricht. Wat het fenomeen bullshit jobs pas echt duidelijk maakt, is hoe dwaas dergelijke aannames zijn. Natuurlijk zal een bepaald deel van de bevolking in een vrije samenleving het leven wijden aan projecten die anderen maar mal of zinloos vinden, maar dat zal amper meer dan 10 tot 20 procent zijn. Maar nu al vindt 37 tot 40 procent van alle werknemers in rijke landen hun baan zinloos. Zo'n beetje de helft van de economie bestaat uit onzin, of als ondersteuning van onzin. Het is niet eens bijzonder interessante onzin! Als we iedereen zelf laten beslissen hoe ze de mensheid van nut kunnen zijn, zonder enige beperkingen, hoe zou arbeid dan inefficiënter verdeeld kunnen worden dan nu al het geval is?

Dat is een krachtig betoog voor menselijke vrijheid. De meeste mensen praten over vrijheid als een abstract begrip, en beweren zelfs dat vrijheid het belangrijkste is waarvoor je kunt vechten of sterven, maar we staan nooit echt stil bij wat vrij zijn of vrijheid hebben daadwerkelijk betekent. Het belangrijkste doel van dit boek was niet om concrete beleidsvoorschriften voor te stellen, maar om ons ertoe aan te zetten om te gaan nadenken en te discussiëren over hoe een oprecht vrije samenleving eruit zou kunnen zien.

[207](http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20100125/news/news5.html). Matthew Kopka, 'Bailing Out Wall Street While the Ship of State is Sinking? (Part 2)', *The Gleaner*, 25 januari 2010, <http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20100125/news/news5.html>, gelezen op 22 juli 2017. In die tijd deed het verhaal de ronde dat arbeiders in autofabrieken maar liefst 75 dollar

per uur verdienen, maar dat was gebaseerd op een pr-bericht uit de industrie, waarin de totale kosten waren meegenomen van het loon, toeslagen en pensioenen voor alle arbeiders, gedeeld door het totale aantal arbeidsuren. Volgens die berekeningen zou natuurlijk iedere werknemer twee of drie keer zoveel verdienen als zijn of haar daadwerkelijke uurloon.

[208](#). De tweede reden is dat ze als fabrieksarbeiders allemaal op dezelfde plek werkten, waardoor ze zich gemakkelijk konden organiseren. Daardoor konden ze dreigen met stakingen die een ernstig effect op de economie zouden hebben.

[209](#). Eli Horowitz, 'No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces', <http://rustbeltphilosophy.blogspot.co.uk/2013/08/no-offense-meant-to-individuals-who.html>, gelezen op 31 augustus 2013.

[210](#). Het stuk dat volgt, komt grotendeels uit een essay dat in langere uitvoering is verschenen als 'Introduction: The Political Metaphysics of Stupidity' in de *Commoner* (www.thecommoner.org.uk), voorjaar 2005, en in kortere uitvoering in *Harper's* als 'An Army of Altruists: On the Alienated Right to Do Good', januari 2007, pp. 31-38.

[211](#). Voor zover er niet genoeg bevoorrechte kinderen rondlopen – aangezien de elite bijna nooit genoeg nageslacht produceert om zichzelf demografisch te reproduceren – zullen de banen waarschijnlijk naar de opmerkelijkste kinderen van immigranten gaan. Directeuren van de Bank of America, of Enron, zullen, wanneer ze tegen een dergelijk demografisch probleem aanlopen, eerder mensen aannemen uit de groep arme blanken, zoals zichzelf. Dat komt deels door racisme en deels doordat bedrijven zelf een anti-intellectueel klimaat bevorderen. Aan de universiteit Yale, waar ik ooit heb gewerkt, was het bekend dat hooggeplaatste recruiters de voorkeur geven aan 'B-studenten' van Yale, omdat dat eerder de mensen zijn 'bij wie zij zich op hun gemak voelen'.

[212](#). Er wordt veel moeite gedaan om het idee te normaliseren dat zorgtaken door machines kunnen of moeten worden uitgevoerd, maar volgens mij is dat op de lange termijn geen succes.

[213](#). In deze context is het interessant om op te merken dat Vonnegut zich direct na de oorlog had ingeschreven voor een masterstudie in antropologie aan de universiteit van Chicago, hoewel hij zijn these nooit heeft afgemaakt. Dat verklaart vast waarom een van de hoofdpersonen in het boek een antropoloog is. Als hij beter had opgelet, zou hij hebben geweten dat zijn aanname – dat werknemers

niet kunnen omgaan met te veel vrije tijd – een grote denkfout was. (Ray Fogelson, die daar in die tijd zat, vertelde me dat Vonnegut jaren later terugkeerde met een these die zoveel denkfouten bevatte, dat de afdeling niet goed wist wat ze ermee aan moest; ze besloot hem dan maar een mastertitel te geven voor *Cat's Cradle*.)

[214](#). De grootste kanshebber is telefonisch verkoper en staat op de 702e plaats; op nummer 1 staat bezigheidstherapeut; antropologen zoals ik zijn redelijk veilig op nummer 32. Zie Osborne & Fry (2017); de oorspronkelijke, onlineversie van het artikel verscheen in 2013 en kreeg meteen veel aandacht in de pers.

[215](#). Stanislaw Lem, *Memoirs of a Space Traveler: The Further Reminiscences of Ijon Tichy*, 1981 [1971] (Evanston, IL: Northwestern University Press), pp. 19-20.

[216](#). Lem schreef in de jaren zeventig, toen Polen nog onder socialistisch bewind stond; maar evengoed was zijn satire op het stalinisme meedogenloos. Op een andere reis komt Ijon Tichy op een planeet terecht die wordt geregeerd door een enorme irrigatiebureaucratie, die zich zo sterk heeft vastgebeten in hun missie dat ze de ideologie hebben ontwikkeld dat mensen van nature evolueren tot vissen. De bewoners worden steeds langer per dag gedwongen om 'water ademen' te oefenen.

[217](#). Vergeet niet dat zelfs middeleeuwse lijfeigenen niet eens veertig uur per week werkten.

[218](#). Ik ga hier niet in op argumenten die in sommige delen van de bevolking worden geopperd, namelijk dat een verlaging van het aantal arbeidsuren zal leiden tot een toename in misdaad, ongezonde praktijken en andere negatieve maatschappelijke effecten. Ik weet zeker dat diezelfde argumenten ook konden worden gebruikt tegen het vrijlaten van slaven, en dat is waarschijnlijk ook wel gebeurd. In mijn ogen hebben ze dezelfde morele status. In welk opzicht verschilt het betoog dat mensen moeten worden gedwongen om veertig uur per week te werken die ze anders niet zouden werken omdat ze anders zouden drinken, roken of misdaden zouden plegen van het betoog dat de gehele bevolking voor dezelfde tijdsduur in de gevangenis moet worden opgesloten bij wijze van preventieve straf?

[219](#). Je zou het 'menselijke productie' kunnen noemen en dat doe ik ook elders; maar binnen deze context wekt zelfs die benaming de verkeerde indruk.

[220](#). Je zou kunnen redetwisten over wie er onder welke omstandigheden het meeste geld ontving van wie, maar het was Bill Clinton die de leiding had toen hij verklaarde dat de Glass-Steagall Act niet meer relevant was, waarna de financiële sector werd ‘geliberaliseerd’ en de weg vrij was voor de crisis van 2008-2009, en in Groot-Brittannië was het Tony Blair die voor Britse universiteiten collegegeld instelde.

[221](#). Frank 2016.

[222](#). Brown 1983.

[223](#). Gorz zei letterlijk: ‘De zoektocht naar hogere productiviteit zou leiden tot de standaardisatie en industrialisatie van dergelijke activiteiten, vooral activiteiten rondom kinderen: voeden, oppassen, opvoeden en onderwijzen. De laatste enclave van individuele of gemeenschappelijke autonomie zou verdwijnen; socialisatie, “commodificatie” en voorprogrammering zouden worden uitgebreid naar de laatste bastions van zelf bepaald en zelf gereguleerd leven. De industrialisatie – door middel van thuiscomputers – van geestelijke en lichamelijke zorg, het onderwijs aan kinderen, koken of seksuele techniek is precies ontworpen om kapitalistische winsten te genereren uit activiteiten die nu nog aan de fantasie van het individu worden overgelaten’ (Gorz 1997: p. 84, oorspronkelijk gepubliceerd in het Frans in 1980, hetgeen zijn woorden zeer profetisch maakt.) De specifiekere uitspraken over de beweging Wages for Housework zijn te vinden in *Critique of Economic Reason* 2010: pp. 126, 161-164, 222).

[224](#). Meer informatie hierover is te vinden in Sarath Davala et al. *Basic Income: A Transformative Policy for India* (Londen: Bloomsbury Academic Press, 2015).

[225](#). Voor de grondigste recente verkenning van de huidige argumenten voor een basisinkomen, zie Standing (2017).

[226](#). Op sommige manieren worden ze juist uitgebreid. Je zou kunnen betogen dat een UBI niet werkt in een op huur gebaseerde economie. Stel namelijk dat de meeste huizen huurhuizen zijn, dan zouden huisbazen de huur verdubbelen om wat extra inkomen mee te graaien. Er zouden op zijn minst bepaalde controlemiddelen moeten worden ingesteld.

[227](#). Dat is ook de reden waarom voorwaardelijke versies van hetzelfde programma of baangarantieprogramma’s geenszins variaties zijn op – laat staan ‘verbeterde versies van’ – hetzelfde zijn. Het belangrijke aan een basisinkomen is

het onvoorwaardelijke element, waardoor het mogelijk is om de staatsbemoeienis met het leven van de burgers drastisch te verlagen. Deze zogenaamd 'aangepaste' of 'verbeterde' versies zullen dit ofwel niet bewerkstelligen ofwel ze zullen het tegenovergestelde effect hebben.

[228](#). In de morele filosofie wordt er uiteraard van uitgegaan dat het 'klaploperprobleem' een fundamentele kwestie van sociale onrechtvaardigheid is, die zwaarder weegt dan overwegingen van menselijke vrijheid waaruit dus geconcludeerd kan worden dat het gerechtvaardigd zou zijn om een systeem van toezicht en dwang in te stellen om er zeker van te zijn dat niet eens het geringste aantal mensen van andermans arbeid leeft (tenzij ze rijk zijn; in dat geval is het opeens geen enkel probleem meer). Mijn eigen mening, die typisch libertarisch-socialistische mening, is: 'En wat dan nog?'

[229](#). Ik heb Foucault nooit ontmoet, maar ik baseer mijn beschrijvingen op mensen die hem wel hebben ontmoet.

[230](#). Er wordt wel eens beweerd dat Foucault 'macht' nooit definieert en hij was daar inderdaad vaak terughoudend over, maar als hij macht definieerde, dan luidde zijn definitie 'een verzameling handelingen naar aanleiding van andere handelingen' en de uitvoering ervan 'handelen naar andermans handelingen' (1982: p. 789). Dit komt waarschijnlijk dichterbij Parsons opvatting in de buurt dan andere definities.

[231](#). Foucault 1988: pp. 18-19.

Dankwoord

Ik wil graag de honderden mensen bedanken die hun verhalen over werkplaatsellende met mij hebben gedeeld, maar die ik niet bij naam kan noemen. Jullie weten zelf wel wie jullie zijn.

Ik wil Vyvian Raoul van *Strike!* Bedanken voor de opdracht voor het schrijven van het oorspronkelijke essay en alle anderen bij *Strike!* (vooral de Special Patrol Group) omdat jullie dit allemaal mogelijk hebben gemaakt.

Dit boek zou er niet zijn gekomen zonder het harde werk van mijn team bij Simon & Schuster: redacteur Ben Loehnen, Erin Reback, Jonathan Karp en Amar Deol, of zonder de aanmoediging van mijn literair agent Melissa Flashman van Janklow & Nesbit.

En natuurlijk veel dank aan mijn vrienden die het met me hebben uitgehouden, en mijn collega's van de LSE voor hun geduld en steun, en met name de administratief medewerkers: Yanina en Tom Hinrichsen, Renata Todd, Camilla Kennedy Harper en Andrea Elsik.

Graag wil ik ook Megan Laws bedanken, de onverslaanbare laatstejaarsstudente antropologie aan de LSE, wier hele baan bestaat uit het bewaken van mijn 'impact'. Ik kan alleen maar hopen dat dit boek haar inspanningen zal faciliteren.

Bibliografie

- Ackroyd, Stephen & Paul Thompson. *Organizational Misbehaviour*. Londen: Sage, 1999.
- Anderson, Perry. *Passages from Antiquity to Feudalism*. Londen: Verso Press, 1974.
- Applebaum, Herbert. *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (SUNY Series in the Anthropology of Work). Albany, NY: SUNY Press, 1992.
- Arendt, Hannah. *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press, 1958.
- Baumeister, Roy, Sara Wotman en Arlene Stillwell. 'Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation.' *Journal of Personality and Social Psychology*, jaargang 64, nr 3: (1993): pp. 377-394.
- Beder, Sharon. *Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR*. Londen: Zed Books, 2000.
- Black, Bob. 'The Abolition of Work', *The Abolition of Work and Other Essays*. Port Townsend, WA: Loompanics, 1986.
- Bloch, Maurice. *Anthropology and the Cognitive Challenge*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.
- Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press, 1974.
- Bregman, Rutger. *Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Work Week*. Amsterdam: The Correspondent, 2016.
- Brigden, Susan. 'Youth and the English Reformation', *Past & Present*, jaargang 95 (1982): pp. 37-67.
- Broucek, Francis. 'The Sense of Self', *Bulletin of the Menninger Clinic*, jaargang 41 (1977): pp. 85-90.
- Broucek, Francis. 'Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications for Clinical Theory', *International Journal of Psycho-Analysis*, jaargang 60 (1 januari 1979): pp. 311-316.
- Brown, Wilmette. *Black Women and the Peace Movement*. Bristol, GB: Falling Wall Press, 1983.

- Brygo, Julien en Olivier Cyran. *Boulots de merde! Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers*. Paris: La Decouverte, 2016.
- Budd, John W. *The Thought of Work*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2011.
- Carlyle, Thomas. *Past and Present*. Londen: Chapman and Hall, 1843.
- Chancer, Lynn. *Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1992.
- Clark, Alice. *Working Life of Women in the Seventeenth Century*. Londen: George Routledge and Sons, 1919.
- Cooper, Sheila McIsaac. 'Service to Servitude? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England', *History of the Family*, jaargang 10 (2005): pp. 367-386.
- Davala, Sarath, Renana Jhabrala, Soumya Kapor et al. *Basic Income: A Transformative Policy for India*. Londen: Bloomsbury Academic Press, 2015.
- Doukas, Dimitra. *Worked Over: The Corporate Sabotage of an American Community*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003.
- Durrenberger, E. Paul & Dimitra Doukas. 'Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U.S. Working Class', *American Anthropologist* (nieuwe serie), jaargang 110, nr. 2 (2008): pp. 214-224.
- Ehmer, Josef & Catharina Lis. 'Introduction: Historical Studies in Perception of Work', in: *The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times*, onder redactie van Ehmer & Lis, pp. 33-70. Farnham, GB: Ashgate, 2009.
- Ehrenreich, Barbara. *Fear of Falling: The Inner Life of the Middle Class*. New York: Pantheon, 1989.
- Ehrenreich, Barbara & John Ehrenreich. 'The Professional-Managerial Class', in: *Between Labor and Capital*, onder redactie van Paul Walker. Boston: South End Press, 1979, pp. 5-45.
- Evans-Pritchard, E.E. *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People*. Oxford: Clarendon Press, 1940.
- Faler, Paul G. *Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution: Lynn, Massachusetts, 1780-1860*. Albany, NY: State University of New York Press, 1981.
- Finley, Moses I. *The Ancient Economy*. Berkeley: University of California Press, 1973.
- Fleming, Peter. *The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself*. Londen: Pluto Press, 2015.

- Ford, Martin. *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment*. Londen: Oneworld, 2015.
- Foucault, Michel. 'The Subject and Power', *Critical Inquiry*, jaargang 8, nr. 4 (1982): pp. 777-795.
- Foucault, Michel. *The Final Foucault*. Cambridge, MA: MIT Press, 1988.
- Frank, Thomas. *Listen Liberal, Or What Ever Happened to the Party of the People?* New York: Henry Holt, 2016.
- Frayne, David. *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*. Londen: Zed Books, 2015.
- Frey, Carl B. & Michael A. Osborne. 'The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?', *Technological Forecasting and Social Change*, jaargang 114 (2017): pp. 254-280.
- Fromm, Erich. *The Anatomy of Human Destructiveness*. New York: Henry Holt, 1973.
- Galbraith, John Kenneth. *American Capitalism: The Concept of Countervailing Power*. Harmondsworth, GB: Penguin, 1963.
- Galbraith, John Kenneth. *The New Industrial State*. Harmondsworth, GB: Penguin, 1967.
- Galbraith, John Kenneth. *The Affluent Society*. Harmondsworth, GB: Penguin, 1969.
- Galbraith, John Kenneth. 'On Post-Keynesian Economics', *Journal of Post-Keynesian Economics*, jaargang 1, nr. 1 (1978): pp. 8-11.
- Gini, Al. 'Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do', *Journal of Business Ethics*, jaargang 17 (1998): pp. 707-714.
- Gini, Al. *My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual*. Londen: Routledge, 2012.
- Gini, Al & Terry Sullivan. 'Work: The Process and the Person', *Journal of Business Ethics*, jaargang 6 (1987): pp. 649-655.
- Ginsberg, Benjamin. *The Fall of the Faculty*. New York: Oxford University Press, 2013.
- Glenn, Joshua & Mark Kingwell. *The Wage Slave's Glossary*. Windsor, Can.: Biblioasis, 2011.

- Gorz, Andre. *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism*. Londen: Pluto, 1997.
- Gorz, Andre. *Critique of Economic Reason*. Londen: Verso, 2010.
- Graeber, David. 'Manners, Deference and Private Property', *Comparative Studies in Society and History*, jaargang 39, nr. 4 (1997): pp. 694-728.
- Graeber, David. *Debt: The First 5,000 Years*. Brooklyn, NY: Melville House, 2011.
- Graeber, David. 'Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit', *Baffler*, nr. 19 (Lente 2012): pp. 66-84.
- Graeber, David. *The Utopia of Rules: Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy*. Brooklyn, NY: Melville House, 2015.
- Gutman, Herbert G. 'Protestantism and the American Labor Movement: The Christian Spirit in the Gilded Age', *American Historical Review* jaargang 72, nr. 1 (1966): pp. 74-101.
- Hajnal, John. 'European Marriage Patterns in Perspective', in: *Population in History: Essays in Historical Demography*, onder redactie van D.V. Glass & D.E.C. Eversley, pp. 101-143. Londen: Edward Arnold, 1965.
- Hajnal, John. 'Two Kinds of Preindustrial Household Formation System', *Population and Development Review*, jaargang 8, nr. 3 (september 1982): pp. 449-494.
- Hanlon, Gerard. *The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory*. Londen: Routledge, 2016.
- Hardt, Michael & Antonio Negri. *Labor of Dionysus: A Critique of the State Form*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994.
- Hardt, Michael & Antonio Negri. *Empire*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2000.
- Hayes, Robert M. 'A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies', in: *Proceedings of NIT 1992: The Fifth International Conference on New Information Technology*, pp. 175-194. W. Newton, MA. MicroUse Information, 1992.
- Hochschild, Arlie Russell. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press, 2012.
- Holloway, John. *Crack Capitalism*. Londen: Pluto Press, 2010.
- Ignatiev, Noel. *How the Irish Became White*. New York: Routledge, 1995.

- Kazin, Michael. *The Populist Persuasion: An American History*. New York: Basic Books, 1995.
- Keen, Steve. *Debunking Economics: The Naked Emperor Dethroned?* Londen: Zed, 2011.
- Klein, G.S. 'The Vital Pleasures', in: *Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials*. Redactie M.M. Gill & Leo Roseberger, pp. 210-238. New York: International Universities Press, 1967.
- Kraus, M.W., S. Cote & D. Keltner. 'Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy', *Psychological Science*, jaargang 21, nr. 11 (2010): pp. 1716-1723.
- Kusssmaul, Anne. *Servants in Husbandry in Early-Modern England*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
- Laslett, Peter. 'Characteristics of the Western Family Considered over Time', in: *Household and Family in Past Time*, onder redactie van P. Laslett en R. Wall. Cambridge: Cambridge University Press, 1972.
- Laslett, Peter. *Family Life and Illicit Love in Earlier Generations*. Cambridge: Cambridge University Press, 1977.
- Laslett, Peter. 'Family and Household as Work Group and Kin Group.' In *Family Forms in Historic Europe*, onder redactie van R. Wall. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.
- Laslett, Peter. *The World We Have Lost Further Explored: England Before the Industrial Revolution*. New York: Charles Scribner's Sons, 1984.
- Lazerow, Jama. *Religion and the Working Class in Antebellum America*. Washington, DC: Smithsonian Institution Press, 1995.
- Lazzarato, Maurizio. 'Immaterial Labor', in: *Radical Thought in Italy*, onder redactie van Paolo Virno en Michael Hardt, pp. 133-147. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996,
- Le Goff, Jacques. *Time, Work and Culture in the Middle Ages*. Chicago: University of Chicago Press, 1982.
- Lockwood, Benjamin B., Charles G. Nathanson & E. Glen Weyl, 'Taxation and the Allocation of Talent', *Journal of Political Economy*, jaargang 125, nr. 5 (oktober 2017): pp. 1635-1682, www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393.

- Maier, Corinne. *Bonjour Paresse: De l'art et la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise*. Paris: Editions Michalan, 2004.
- Mills, C. Wright. *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Galaxy Books, 1951.
- Morse, Nancy & Robert Weiss. 'The Function and Meaning of Work and the Job', *American Sociological Review*, jaargang 20, nr. 2 (1966): pp. 191-198.
- Nietzsche, Friedrich. *Dawn of the Day*. Macmillan, 1911.
- Orr, Yancey & Raymond Orr. 'The Death of Socrates: Managerialism, Metrics and Bureaucratization in Universities', *Australian Universities' Review*, jaargang 58, nr. 2 (2016): pp. 15-25.
- Pagels, Elaine. *Adam, Eve and the Serpent*. New York: Vintage Books, 1988.
- Paulsen, Roland. *Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance*. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.
- Pessen, Edward. *Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement*. Albany, NY: SUNY Press, 1967.
- Ray, Benjamin C. *Myth, Ritual and Kingship in Buganda*. Londen: Oxford University Press, 1991.
- Rediker, Marcus. *The Slave Ship: A Human History*. Londen: Penguin, 2004.
- Reich, Robert. *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. New York: Alfred A. Knopf, 1992.
- Russell, Bertrand. *In Praise of Idleness*. Londen: Unwin Hyman, 1935.
- Schmidt, Jeff. *Disciplined Minds: A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-Battering System That Shapes Their Lives*. Londen: Rowman & Littlefield, 2001.
- Sennett, Richard. *The Fall of Public Man*. Londen: Penguin, 2003.
- Sennett, Richard. *Respect: The Formation of Character in an Age of Inequality*. Londen: Penguin, 2004.
- Sennett, Richard. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: Norton, 2008.
- Sennett, Richard. *The Craftsman*. New York: Penguin, 2009.
- Standing, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class* (Bloomsbury Revelations). Londen: Bloomsbury Academic Press, 2016.

- Standing, Guy. *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. Londen: Pelican, 2017.
- Starkey, David. 'Representation Through Intimacy: A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in Early Modern England', in: *Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism*, onder redactie van Ioan Lewis, pp. 187-224. Londen: Academic Press, 1977.
- Stellar, Jennifer, Vida Manzo, Michael Kraus & Dacher Keltner. 'Class and Compassion: Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering', *Emotion*, jaargang 12, nr. 3 (2011): pp. 1-11.
- Stone, Lawrence. *The Family, Sex and Marriage in England, 1500-1800*. Londen: Weidenfeld and Nicolson, 1977.
- Summers, John. *The Politics of Truth: Selected Writings of C. Wright Mills*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
- Tawney, R.H. *Religion and the Rise of Capitalism*. New York: Harcourt, Brace & World, 1924.
- Terkel, Studs. *Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*. New York: New Press, 1972.
- Thomas, Keith. *Religion and the Decline of Magic*. New York: Scribner Press, 1971.
- Thomas, Keith. 'Age and Authority in Early Modern England', *Proceedings of the British Academy*, jaargang 62 (1976): pp. 1-46.
- Thomas, Keith. *The Oxford Book of Work*. Oxford: Oxford University Press, 1999.
- Thompson, E.P. *The Making of the English Working Class*. Londen: Victor Gollancz, 1963.
- Thompson, E.P. 'Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism', *Past & Present*, jaargang 38 (1967): pp. 56-97.
- Thompson, Paul. *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. Londen: Macmillan, 1983.
- Veltman, Andrea. *Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press, 2016.
- Wall, Richard. *Family Forms in Historic Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.
- Weber, Max. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Londen: Unwin Press, 1930.

- Weeks, Kathi. *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*. Durham, NC: Duke University Press, 2011.
- Western, Mark & Erik Olin Wright. 'The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden', *American Sociological Review*, jaargang 59, nr. 4 (augustus 1994): pp. 606-629.
- White, R. 'Motivation Reconsidered: The Concept of Competence', *Psychological Review*, jaargang 66 (1959): pp. 297-333.
- Williams, Eric. *Capitalism and Slavery*. New York: Capricorn Books, 1966.
- Wood, Ellen Meiksins. *The Origins of Capitalism: A Longer View*. Londen: Verso, 2002.

Over de auteur

David Graeber is hoogleraar antropologie aan de London School of Economics. Hij schreef eerder *Debt. The First 5000 Years* (in het Nederlands verschenen als *Schuld. De eerste 5000 jaar*), en schrijft ook voor *Harper's*, *The Guardian* en *The Baffler*. Hij woont in Londen.

Wilt u op de hoogte blijven van e-bookacties of het laatste nieuws over onze boeken? Meld u dan aan op www.businesscontact.nl/nieuwsbrief/ voor een van onze nieuwsbrieven.

Het watermerk is weggehaald ter bescherming van de privacy van de koper.